

# LES REPÈRES DE L'AVISE

QUESTIONS  
EUROPÉENNES N°4

MARS 2012



## EGALITE FEMMES / HOMMES

Comprendre et mettre en oeuvre ce principe  
dans vos projets européens

Avec le soutien de



Cette publication est cofinancée par l'Union européenne.  
L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.



Ingénierie et services pour  
entreprendre autrement



■ <b>Edito</b>	<b>4</b>
■ <b>Egalité femmes/ hommes, de quoi parle-t-on ?</b>	<b>5</b>
■ <b>L'engagement de l'Union européenne pour l'égalité femmes/ hommes</b>	<b>6</b>
Une double approche de l'égalité	6
Une volonté politique réaffirmée	7
■ <b>L'égalité femmes/ hommes dans l'économie sociale et solidaire en France</b>	<b>8</b>
Un secteur très féminisé	8
Plus d'un cadre sur deux est une femme	8
Une moindre participation des femmes dans les instances décisionnelles	9
■ <b>L'égalité femmes/ hommes : un principe d'intervention du Fonds social européen</b>	<b>10</b>
Une prise en compte spécifique	10
Une prise en compte transversale	10
Les démarches à suivre	10
Les leviers du FSE	11
■ <b>Prendre en compte l'égalité femmes/ hommes dans son projet</b>	<b>12</b>
Etape 1 : Réaliser un diagnostic	12
Etape 2 : Définir les objectifs	13
Etape 3 : Développer les compétences internes et associer des partenaires	13
Etape 4 : Définir les actions	13
Etape 5 : Capitaliser, diffuser et communiquer	14
Etape 6 : Evaluer l'impact des actions	15
■ <b>En savoir plus</b>	<b>16</b>



La question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'invite de manière récurrente dans le débat public, car malgré des avancées significatives, appuyées par les pouvoirs publics, les différences de salaires et d'accès à des postes à responsabilité restent aujourd'hui encore une réalité.

Au-delà des bénéfices en termes d'image que les structures en retirent, c'est l'ensemble des salariés hommes et femmes qui bénéficient d'amélioration de leurs conditions de travail et d'une meilleure articulation des temps de vie.

L'économie sociale et solidaire, du fait des valeurs dont elle se revendique, doit se questionner sur la façon dont elle traduit ce principe dans ses pratiques. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle entièrement une réalité, dans son organisation, dans son management, dans sa gouvernance ? Peut-elle la renforcer et si oui, comment ?

C'est pour apporter des éléments de réponse à ces questions que l'Avise a choisi d'y consacrer ce numéro de la collection des Repères. Cette publication se veut un outil utile à tous ceux qui souhaitent faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment avec le soutien des fonds structurels européens.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hugues Sibille'.

**Hugues Sibille,**  
Président de l'Avise

## Egalité femmes/ hommes

### De quoi parle-t-on ?



L'égalité entre les femmes et les hommes signifie l'absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe. Chaque individu est libre de développer ses propres aptitudes au-delà des rôles réservés aux femmes et aux hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits impliquant le principe de non-discrimination entre salariés à raison du sexe
- l'égalité des chances en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes, notamment dans le domaine professionnel. Elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (actions visant à promouvoir une plus grande égalité en faveur d'un groupe désavantagé).

#### Idées reçues

##### **L'égalité, ce n'est pas la parité**

L'équilibre statistique entre les femmes et les hommes n'est pas un indicateur suffisant. Par exemple, si une action d'insertion auprès de demandeurs d'emploi concerne 50% de femmes et 50% d'hommes, alors que sur ce même territoire 70% des demandeurs d'emploi sont des femmes, le principe du 50-50 avantagera proportionnellement plus les hommes.

##### **L'égalité est respectée car mon projet concerne 80% de femmes... non pas forcément !**

L'égalité concerne autant les femmes que les hommes. Il faut donc s'interroger si ces 80% représentent la réalité des besoins. L'action n'est-elle pas inégalitaire vis-à-vis des hommes ?

## L'engagement de l'Union européenne pour l'égalité femmes/ hommes

Dès sa création en 1957, l'Union européenne inscrit dans le traité de Rome, un principe de « rémunération égale à travail égal ». Ceci va donner l'impulsion au développement d'une action communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### ■ Une double approche de l'égalité

Les premières dispositions législatives européennes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vont être mises en place dans les années 70 à travers des directives sur l'égalité de rémunération, de protection sociale et d'accès à l'emploi ou à la formation. Parallèlement, la Cour de justice de l'Union européenne rappelle que l'égalité n'est pas un principe abstrait mais un droit. Les Etats membres doivent donc mettre en œuvre et faire respecter ce droit.

Afin d'accompagner ce dispositif juridique et de faire de l'égalité une réalité, l'Union européenne va mettre en place des programmes d'action communautaire pluriannuels de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De même, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est introduit dans les fonds structurels européens et des financements spécifiques lui sont dédiés.

En 1996, une communication de la Commission européenne reprend et formalise le concept de «gender mainstreaming» introduit lors de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Pékin. Dès lors la stratégie de l'Union européenne va reposer sur une **double approche**:

- des actions spécifiques dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes
- une intégration transversale de la dimension du genre dans toutes les actions et politiques communautaires.

Le « **mainstreaming de genre** » ou « **approche intégrée de l'égalité** » est défini par le Conseil de l'Europe comme « la (ré)organisation, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».

Dans le domaine de l'emploi cette stratégie européenne est notamment soutenue par le Fonds social européen. Des mesures spécifiques en faveur de l'accès des femmes au marché du travail sont prévues, mais la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes est également rendue obligatoire dans tous les projets cofinancés.

Alors que quatorze directives existent en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une refonte en 2006 de sept d'entre elles au sein d'un texte unique relatif à l'égalité dans l'emploi a permis de clarifier le dispositif existant.

A l'occasion du traité de Lisbonne, l'Union européenne va réaffirmer sa volonté en la matière : le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur commune de l'Union européenne et un objectif à prendre en compte dans toutes les politiques publiques.

« Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur »

Article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

## L'engagement de l'Union européenne pour l'égalité femmes/ hommes

### ■ Une volonté politique réaffirmée

En 2006, la Commission européenne adopte une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui décrit des domaines prioritaires d'action comme la conciliation des temps de vie ou la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision.

Un institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) est créé afin de fournir à l'Union européenne et aux Etats membres des données comparatives, d'évaluer les progrès en la matière et de diffuser des informations permettant d'améliorer l'égalité.



De plus, le programme d'action communautaire pour l'égalité femmes/hommes est désormais intégré au sein du **programme Progress 2007-2013** qui a pour objet de soutenir financièrement les objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

En mars 2010, à l'occasion de la journée internationale de la femme, la Commission européenne a adopté **une Charte des femmes** visant à améliorer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne et dans le monde. Cette charte réaffirme l'engagement de la Commission européenne en faveur de l'égalité de genre et propose plusieurs domaines d'actions spécifiques : l'indépendance économique, l'égalité de rémunération, la représentation des femmes dans les prises de décision, le respect de la dignité et de l'intégrité des femmes. Ces principes sont également promus dans le cadre de l'action extérieure de l'Union européenne.

La nouvelle **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)** de la Commission européenne reprend les priorités de la Charte des femmes. Cette stratégie vise à améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et dans les postes de décision. Elle contribue ainsi aux objectifs de la **nouvelle stratégie de croissance «Europe 2020»** destinée à relancer l'économie européenne et qui prévoit un taux d'emploi de 75% à horizon 2020.



A la veille du centenaire de la journée internationale des femmes, le 8 mars 2011, un **Pacte européen 2011-2020** pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté par le Conseil de l'Union européenne. Ce pacte



visé à favoriser le lien étroit existant entre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et la stratégie Europe 2020. Pour y parvenir le Conseil de l'Union européenne demande aux Etats membres de prendre des mesures visant à combler les écarts entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, de l'éducation et de l'inclusion sociale, à promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et à lutter contre toute forme de violence à l'égard des femmes.

## L'égalité femmes/ hommes dans l'économie sociale et solidaire en France

Si la France a atteint l'objectif fixé par la stratégie de Lisbonne d'un taux d'emploi des femmes à 60%, il n'en demeure pas moins qu'il reste un certain nombre de défis à relever en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la situation des femmes dans l'emploi et dans l'accès aux responsabilités de manière plus générale.

Les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) ne peuvent qu'être sensibles à cette question dans la mesure où ce secteur connaît une très forte féminisation des emplois : 66<sup>1</sup> % des personnes salariées de l'économie sociale et solidaire sont des femmes, alors que ces dernières ne représentent que 40 % dans le secteur privé classique. Les femmes sont majoritaires dans toutes les structures de l'économie sociale et solidaire, même si les associations et mutuelles affichent un pourcentage de femmes plus important que les coopératives, où le taux de féminisation est très proche de celui du « privé hors ESS ».

Types de structures	% de femmes
Associations	69%
Mutuelles	70%
> activités financières	70%
> éducation, santé et action sociale	80%
Coopératives	45%

Source : Rapport sur l'économie sociale et solidaire du Député Vercamer – avril 2010

<sup>1</sup> Source : Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions du Conseil national des Chambres Régionales de l'Economie Sociale. En téléchargement sur : [www.cncres.org](http://www.cncres.org)

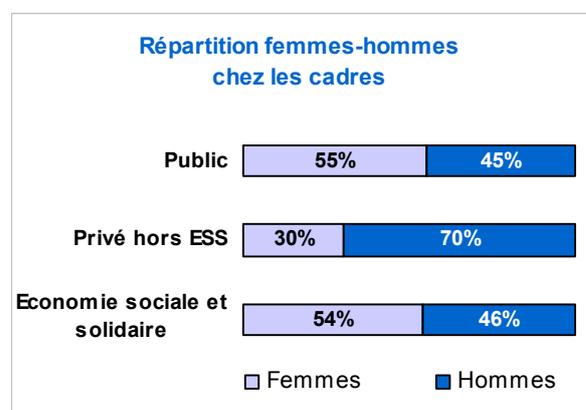
### ■ Un secteur très féminisé

La féminisation élevée des emplois au sein des structures employeuses de l'ESS s'explique par :

- la présence historique de l'ESS dans des secteurs d'activités où l'emploi féminin est particulièrement surreprésenté (éducation, santé, social, finance)
- une politique de recrutement en adéquation avec les valeurs de l'ESS
- une sensibilité plus forte aux enjeux sociaux et sociétaux.

### ■ Plus d'un cadre sur deux est une femme

La part des femmes cadres est nettement supérieure dans le secteur de l'ESS que dans le secteur privé (54% de femmes cadres dans l'ESS contre 30% dans le privé hors ESS).



Source : Insee, clap 2008 – Traitement : Observatoire National de l'ESS/CNCRES – Champ : France, effectifs salariés

Toutefois, avec des rémunérations moins élevées que la moyenne du secteur privé et de nombreux contrats à durée déterminée courts, principalement dans le secteur associatif, les femmes travaillant dans des structures de l'ESS sont confrontées aux mêmes problèmes que celles du secteur privé : précarité de l'emploi et salaires plus faibles.

## ■ Une moindre participation des femmes dans les instances décisionnelles

Si de nombreuses femmes occupent des fonctions d'encadrement dans l'ESS, leur participation aux instances décisionnelles, locales ou fédérales des mutuelles est beaucoup plus faible. Même constat pour le secteur associatif où, malgré une forte féminisation de l'emploi, un nombre limité de femmes accède aux fonctions dirigeantes. Seul un président d'association sur quatre est une femme.

Que ce soit dans les structures de l'ESS ou dans le secteur privé, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les instances dirigeantes et dans les fonctions d'encadrement supérieures.

Les raisons sont multiples mais force est de constater que lorsqu'on se penche sur les questions de conciliation des temps de vie, les femmes consacrent encore un temps plus important aux tâches domestiques que les hommes.

👉 « *Les femmes passent 1h28 de plus par jour au temps domestique (tâches ménagères, soins des enfants...)* » Enquête INSEE<sup>2</sup> de novembre 2011

L'arrivée des enfants a également un effet bien plus important sur l'activité professionnelle des femmes que sur celle des hommes. Si au sein des couples ayant un enfant, le taux d'emploi des femmes est de 76,5%<sup>3</sup>, ce dernier tombe à 36,6% dans les couples avec trois enfants dont au moins un en bas-âge (tandis que le taux d'emploi des hommes évolue très peu, entre 89.9% et 86.6%).

Tenant compte de ces chiffres, tous les employeurs, notamment ceux du secteur de l'économie sociale et solidaire, ont une responsabilité pour permettre à chacun de concilier au mieux sa vie familiale et sa vie professionnelle.

<sup>2</sup> Enquête Insee Premières n°1377 – novembre 2011

<sup>3</sup> Source : Chiffres clés 2010 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

## L'égalité femmes/ hommes : un principe d'intervention du FSE

De nombreux leviers d'action existent en France pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et le Fonds social européen représente l'un d'entre eux. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe d'intervention des fonds structurels européens, ce qui signifie que cette dimension doit être systématiquement intégrée dans tous les projets soutenus par ces fonds, notamment par le Fonds social européen (FSE).

### ■ Une prise en compte spécifique

Dans le programme opérationnel de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » 2007-2013 du Fonds social européen en France<sup>4</sup>, une mesure spécifique est consacrée au développement de l'accès et de la participation des femmes au marché du travail (sous-mesure 2.2.2). Dans cette programmation, l'accent est mis sur l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la loi pour l'égalité salariale au travers notamment des accords d'égalité.

Le FSE intervient avec l'objectif d'aider les entreprises à la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle afin d'assurer la mixité des emplois et de contribuer à l'accès des femmes aux postes à responsabilité et la suppression des écarts de rémunération.

Le FSE intervient également pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle car cela conditionne les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit, aussi, de promouvoir le développement de modes de garde d'enfants et d'aide à domicile pour les personnes dépendantes.

<sup>4</sup> Retrouvez le programme opérationnel de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » 2007-2013 du Fonds social européen en France sur le site FSE : [www.fse.gouv.fr](http://www.fse.gouv.fr)

### Bon à savoir

Le programme opérationnel de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » 2007-2013 du Fonds social européen en France précise que le taux d'intervention FSE peut être bonifié (+15% de FSE), quel que soit l'axe, lorsque l'opération prend en compte l'égalité entre les femmes et les hommes de manière remarquable. C'est une possibilité offerte au gestionnaire pour soutenir les organismes qui prévoient des actions exemplaires en la matière en limitant, de fait, la recherche de co-financements.

### ■ Une prise en compte transversale

Pour tous les projets positionnés sur les autres sous-mesures, l'égalité entre les femmes et les hommes doit, a minima, être prise en compte de manière transversale. En d'autres termes, vous devrez veiller à ce qu'aucune de vos actions n'aille à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### ■ Les démarches à suivre

Dans la demande de subvention, chaque opérateur doit qualifier la manière dont est prise en compte l'égalité entre les femmes et les hommes.

■ Si votre opération porte directement sur un sujet relatif à cette thématique (soutenir l'entrepreneuriat féminin par exemple), alors votre opération prend en compte de manière spécifique l'égalité entre les femmes et les hommes. Vous devrez le justifier en présentant le diagnostic de la situation, les moyens mobilisés pour atteindre les objectifs visés, les résultats attendus et la méthode de mesure de ces résultats.

Nouveauté de 2011 : Dans le cas d'une prise en compte spécifique de la priorité « Egalité entre les femmes et les hommes », il est nécessaire de

## L'égalité femmes/ hommes : un principe d'intervention du FSE

déterminer un critère de suivi qui déterminera le paiement de la subvention<sup>5</sup>.

■ Dans la plupart des cas, votre opération ne prendra en compte cette priorité que de manière secondaire. Il s'agira donc d'expliquer très concrètement quelles mesures seront prises pour veiller à ce qu'aucune de vos actions n'aille à l'encontre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

### ■ Les leviers du FSE

Dans le cadre du Programme opérationnel, l'action du FSE est concentrée sur des domaines dans lesquels un effort particulier doit être entrepris. De nombreux leviers opérationnels existent pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Plus précisément, des actions peuvent être envisagées dans quatre axes d'intervention du FSE :

■ **Pour contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques (Axe d'intervention 1).** Il s'agit de soutenir le développement de la formation tout au long de la vie par la valorisation de la validation des acquis de l'expérience et le renforcement des actions favorisant l'accès des jeunes femmes aux formations par la voie de l'alternance. Le soutien aux actions concourant à l'accompagnement et à la promotion de la création d'entreprises par les femmes sera privilégié<sup>6</sup>.

■ **Pour améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (Axe d'intervention 2).** Un accompagnement spécifique peut être envisagé, tout comme un accès facilité aux actions de

formations qualifiantes mises en œuvre par les Conseils régionaux pour les demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

■ **Pour renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale (Axe d'intervention 3).** Les actions peuvent favoriser l'accès et l'accompagnement des femmes peu qualifiées vers les parcours de professionnalisation dans le secteur de l'insertion par l'activité économique et de l'économie solidaire ou œuvrer à sensibiliser et former des acteurs, notamment sur la problématique de la double discrimination en raison de l'origine ethnique et du sexe.

■ **Pour favoriser le développement du capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales (Axe d'intervention 4).** Des actions de soutien aux innovations et aux adaptations pédagogiques visant à promouvoir l'élargissement des choix professionnels des filles ainsi que les actions visant à modifier les stéréotypes à l'égard des hommes et des femmes au travail sont encouragées. La promotion des pratiques d'intégration effective de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par la mise en place de démarches coordonnées entre les différents acteurs sur un territoire et par le soutien aux démarches collectives et locales pour faciliter l'articulation des temps de vie sont également éligibles.

### Bon à savoir

Les opérations d'assistance aux structures doivent elles aussi prendre en compte cette priorité, même de manière secondaire. Plusieurs actions peuvent être entreprises pour y participer, à travers des réunions d'information des gestionnaires ou des partenaires du projet ou via la création d'outils qui intègrent cette dimension, etc.

<sup>5</sup> Cette exigence concerne également la prise en compte spécifique des autres priorités transversales que sont l'égalité des chances, l'innovation, le partenariat interrégional ou transnational, le vieillissement actif, l'intégration des personnes handicapées et le développement durable.

<sup>6</sup> Le PO « compétitivité régionale et emploi » fixe un objectif de 38% de femmes créatrices d'entreprises.

## Prendre en compte l'égalité femmes/ hommes dans son projet

L'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne précise que « *pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes* ». La question du genre est donc intégrée dans toutes les actions de l'Union européenne, y compris dans les projets financés par des fonds communautaires qui doivent participer à cet objectif.

Si l'intégration de ce principe semble évidente pour un projet spécifiquement dédié à cette question, cela peut être plus difficile pour un projet sur une thématique complètement différente. Le porteur de projet devra pourtant expliquer comment il intègre cette priorité transversale dans son projet, que ce soit au moment de sa demande de subvention ou au moment du bilan de son projet.

A l'origine même du projet, il est ainsi recommandé de se demander si celui-ci aura un impact identique sur les hommes et sur les femmes. En effet, un projet a rarement le même impact suivant le genre et cet élément peut constituer un point de départ pour construire son projet et l'évaluation qui lui sera associée.

### ■ Etape 1 : Réaliser un diagnostic

Cette étape consiste à réaliser un diagnostic de la problématique abordée dans votre projet au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. La problématique posée se traduit différemment pour les hommes et pour les femmes. Il peut donc être utile de dresser un tableau distinguant les hommes et les femmes, et les problèmes spécifiques rencontrés par chaque sexe. Les études statistiques, documents de synthèse ou rapports existants peuvent vous y aider.

A noter - Dans la demande de subvention du Fonds social européen, il est précisé que le contexte général, le diagnostic, les objectifs visés

et les résultats attendus doivent être présentés en tenant obligatoirement compte des situations respectives des femmes et des hommes.

#### Des questions pour vous aider à réaliser un diagnostic :

- Dans le groupe cible potentiel de vos actions, quelle est la proportion de femmes et d'hommes ?
- Les femmes et les hommes ont-ils des caractéristiques propres en termes d'âge, de niveau de formation ou qualification ?
- Le thème de votre projet affecte-t-il différemment les femmes et les hommes ?

#### Exemple – Union des couveuses

En 2008, l'Union des couveuses est partie d'une étude menée par le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale relative à l'emploi salarié dans le secteur des services à la personne. Cette étude montre que dans ce secteur, l'emploi y est très féminisé et majoritairement à bas salaire. Par conséquent, l'un des enjeux du développement des services à la personne se situe dans la qualité de l'emploi féminin (stabilité dans l'emploi, réduction du temps partiel subi, augmentation du niveau des rémunérations, renforcement des perspectives de professionnalisation).

Pour y répondre, l'Union des couveuses a donc présenté un projet pour développer les coopératives dédiées aux services à la personne, un modèle économique qui permettrait aux femmes et aux hommes de créer leur propre emploi et de s'inscrire dans un projet collectif.

## Prendre en compte l'égalité femmes/ hommes dans son projet

### ■ Etape 2 : Définir les objectifs

Suite aux résultats du diagnostic, il convient de définir les objectifs (quantitatifs et qualitatifs) qui répondront aux inégalités repérées et qui prendront en compte les difficultés spécifiques de chaque sexe.

A minima, veillez à ce qu'aucun des objectifs du projet n'aille à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Exemple – Union des couveuses

L'Union des couveuses avait également remarqué lors de son diagnostic que le projet des entrepreneurs pouvait être « genré ». Les entrepreneurs hommes orienteraient leur projet plus sur une activité dite « masculine » (bricolage, jardinage), en excluant d'autres activités dites « féminines » pourtant accessibles qui leur permettraient de diversifier leur offre de services et de consolider ainsi leur situation professionnelle et économique.

L'objectif de l'Union des couveuses était donc d'élargir le positionnement des créateurs de couveuses dans le secteur des services à la personne.

### ■ Etape 3 : Développer les compétences internes et associer des partenaires

Pour développer une compétence sur cette thématique et faciliter l'intégration des enseignements des projets FSE dans les pratiques habituelles de votre structure, plusieurs solutions existent :

- choisir un référent
- organiser des sessions de sensibilisation sur cette question pour tous les intervenants
- diffuser les plaquettes sur l'égalité entre les femmes et les hommes publiées par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité ou par d'autres acteurs spécialisés sur la question.

Pour atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il se peut que toutes les compétences ne soient pas au sein de votre organisme. Dans ce cas, des ressources peuvent exister sur votre territoire et une expertise externe peut être associée au projet.

👉 N'hésitez pas à faire appel à la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) ou encore aux chargé-e-s de mission aux droits des femmes au niveau départemental (CMD)<sup>7</sup>, à un universitaire ou au Centre d'information des droits des femmes et des familles de votre département (CIDFF)<sup>8</sup>.

### ■ Etape 4 : Définir les actions

Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes ne doit pas se résumer en une simple déclaration d'intention. En fonction des objectifs, il convient de définir de manière très concrète comment les atteindre. Deux possibilités :

- Définir des « activités spécifiques » qui répondront aux inégalités repérées
- Intégrer cette dimension dans l'ensemble de vos activités de manière transversale.

<sup>7</sup> Consultez l'annuaire des DRDFE et CMD sur le site [www.solidarites.gouv.fr](http://www.solidarites.gouv.fr)

<sup>8</sup> Retrouvez les coordonnées du CIDFF de votre département sur [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

\* Les différents exemples illustrant cette fiche sont issus de projets ayant bénéficiés d'une subvention du FSE.

## Prendre en compte l'égalité femmes/ hommes dans son projet

**Action spécifique** - Action qui favorise un groupe particulier d'hommes ou de femmes dans le but d'éliminer les inégalités. L'action est totalement dédiée à cette thématique.

**Action transversale** - Il s'agit de se poser la question des situations, représentations et besoins différents entre les hommes et les femmes et faire en sorte que l'action ne renforce pas une inégalité.

### Astuces

- Si vous menez une étude, veillez à intégrer des indicateurs sexués
- Pour les formations, veillez à proposer des conditions permettant une participation équilibrée femmes/hommes (fixer des horaires tenant compte des contraintes familiales et les informer sur les solutions de garde si nécessaire...)
- Mettre en œuvre des actions prenant en compte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut passer par des mesures simples et peu coûteuses, comme par exemple, éviter les réunions avant 9h et après 17h ou encore le mercredi. Il n'est pas inutile de rappeler que ce type de mesures améliore les conditions de travail, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- Dans un projet de capitalisation de bonnes pratiques, valoriser et communiquer sur celles qui prennent en compte de manière exemplaire l'égalité entre les femmes et les hommes.

### ■ Etape 5 : Capitaliser, diffuser et communiquer

Après avoir identifié et formalisé les bonnes pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes dans votre projet, il est important de les inclure dans votre stratégie de communication. Vous pouvez, par exemple, valoriser les parcours de femmes travaillant ou se formant à des métiers dits « masculins » ou inversement l'expérience d'un homme dans un métier

traditionnellement féminin. Pour jouer sur la représentation d'un métier, les outils de communication sont, en effet, des supports très utiles.

### Exemple – Association de gestion des établissements Toulouse Lautrec

L'association de gestion des Etablissements Toulouse Lautrec a valorisé, sur tous ses supports de communication, l'implication des femmes dans le projet. A titre d'exemple, la lettre d'info du projet Equiterra comporte des photos d'hommes et de femmes en situation de handicap se formant au métier du cheval et retrace également le portrait d'Estelle, jeune cocher de 23 ans employée par l'association Equiterra.

Cette stratégie a porté ses fruits puisque dès 2010, plus de femmes ont été intéressées pour effectuer un stage dans ce secteur d'activité (traction animale). De manière générale, cela a influencé la représentation de tous sur cette profession.

Mettre en œuvre un projet cofinancé par le Fonds social européen peut également être une occasion de pérenniser les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes développées dans vos activités habituelles et dans les modes d'organisation de votre structure. Comme par exemple, inscrire la parité dans vos statuts, ou encore mettre en place une charte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Rappel** - Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, toutes les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas conclu d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut mis en place un plan d'actions sur l'égalité risquent des sanctions, pouvant aller jusqu'à une pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale.

En savoir plus : [www.solidarites.gouv.fr](http://www.solidarites.gouv.fr)

## Prendre en compte l'égalité femmes/ hommes dans son projet

### Exemple – Comment le Cnar Culture a intégré cette dimension dans son projet ?

**Le Cnar Culture (Centre national d'appui et de ressources de la filière culture), constatant que la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes était encore assez faible dans le secteur culturel, s'est saisi de cette question.**

La première étape a été de recenser toutes les données statistiques existantes sur la place des femmes dans le monde de la culture. En parallèle, le Cnar Culture suit les recherches en cours sur cette thématique, ainsi que les actions artistiques de sensibilisation menées par le collectif hommes/femmes qui agit pour l'égalité des hommes et des femmes dans le spectacle vivant. En s'appuyant sur ces différents travaux, le Cnar Culture entend sensibiliser les fédérations copilotées du Cnar, et par leur biais les associations du secteur. Cette sensibilisation met notamment l'accent sur les données sexuées des travaux d'observation et d'enquêtes. L'équipe du Cnar Culture reste par ailleurs vigilante à ce que les femmes soient présentes et prennent la parole dans les tables rondes, colloques ou présentations publiques.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est également prise en compte dans une réflexion plus large concernant les ressources humaines et les conditions de travail. Par exemple, dans le secteur des musiques actuelles qui va connaître de nombreux départs à la retraite, le Cnar Culture a incité les acteurs à se poser la question de la gouvernance et de la place des femmes dans ce type de structures.

Enfin, autre levier d'action : la communication. Le Cnar Culture a intégré dans sa lettre d'information une rubrique sur l'égalité femmes/ hommes et ouvrira prochainement sur son site Internet un espace ressources sur ce sujet. Pour plus d'informations : [www.culture-proximite.org](http://www.culture-proximite.org)

### ■ Etape 6 : Evaluer l'impact des actions

La mise en place d'indicateurs dès le début du projet permet de faciliter la démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'en évaluer la prise en compte effective.

#### Deux outils d'évaluation

**Grille d'auto évaluation** sur la prise en compte de l'égalité dans votre projet :

[www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/18Quest%283%29.pdf](http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/18Quest%283%29.pdf)

**Grille de l'instructeur** pour intégrer l'égalité :

[www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/GrInstru%281%29.pdf](http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/GrInstru%281%29.pdf)

A noter que pour les opérations d'assistance aux personnes, les demandes de subvention et les bilans d'exécution FSE prévoient obligatoirement des indicateurs sexués relatifs aux caractéristiques des participants et à leur sortie des dispositifs.

#### Les questions à se poser

- Les résultats obtenus en matière d'égalité entre les femmes et les hommes répondent-ils aux objectifs initialement fixés ?
- Les actions ont-elles eu des effets et ont-elles produit des impacts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Partant de cet impact différencié suivant le genre, il est possible de définir des indicateurs qualitatifs ou quantitatifs permettant d'évaluer les progrès réalisés. De même, ces indicateurs peuvent permettre de s'assurer que le projet n'a pas eu un effet négatif sur l'égalité de genre. Si les objectifs fixés en termes d'égalité femmes/ hommes n'ont pas été atteints, il faudra identifier les obstacles et réfléchir aux actions à mettre en place pour les surpasser.

Si les résultats sont à la hauteur de vos attentes, n'oubliez pas de valoriser les bonnes pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions de communication sur le projet.

### ■ Ressources spécifiques au FSE

#### Fiche égalité entre les femmes et les hommes,

Sous-direction du Fonds social européen

[www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_egalite\\_FSE.pdf](http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_egalite_FSE.pdf)

#### Guides égalité entre les femmes et les hommes :

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans votre projet : comment faire ?
- 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans votre projet
- Grille d'instruction spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets

[www.racine.fr](http://www.racine.fr)

#### Le rapport de l'évaluation nationale « Le FSE et l'égalité entre les femmes et les hommes »

[www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_final\\_F-H\\_decembre\\_2010\\_VFdoc\\_2\\_.pdf](http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_final_F-H_decembre_2010_VFdoc_2_.pdf)

#### Le genre de manière transversale dans les projets FSE,

Agence FSE Wallonne

[www.fse.be/boite-a-outils/documents-de-base/thematiques-transversales/genre](http://www.fse.be/boite-a-outils/documents-de-base/thematiques-transversales/genre)

#### Les chiffres clés 2010

[www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres\\_cles\\_2010\\_egalite\\_hommes\\_femmes.pdf](http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres_cles_2010_egalite_hommes_femmes.pdf)

### ■ Autres sites de référence

#### Commission européenne

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm)

#### Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

[www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/](http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/)

#### Centre national des droits des Femmes et des familles - [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

#### Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises sur l'égalité professionnelle

[www.egaliteprofessionnelle.org/](http://www.egaliteprofessionnelle.org/)

#### Centre Hubertine Auclert

[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)

#### Portail d'informations sur les droits des femmes dans le monde professionnel

[www.femmes-emploi.fr](http://www.femmes-emploi.fr)



Ingénierie et services pour  
entreprendre autrement

En tant qu'organisme intermédiaire du Fonds social européen et centre de ressources pour l'ESS, l'Avise publie cette fiche de sensibilisation afin d'encourager les initiatives et d'apporter des réponses aux porteurs de projets qui souhaitent faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Egalité femmes/ hommes :  
comprendre et mettre en œuvre ce principe  
dans vos projets européens »  
*Les Repères de l'Avise*,  
Questions européennes N°4

Directeur de publication : Patrick Gèze

Coordination : Marion Michelin et  
Farbod Khansari (Avise)

Rédaction : Racine

Maquettage : Service communication Avise

La collection *Les Repères de l'Avise* a pour objectif de donner des clés de compréhension sur un thème précis.

Pour découvrir l'ensemble des publications de l'Avise et télécharger tous les numéros de cette collection, rendez-vous sur [www.avise.org](http://www.avise.org).

© Avise 2012 tous droits réservés - Première édition Mars 2012.

Avise - 167 rue du Chevaleret 75013 Paris

Tél. 01 53 25 02 25 – [contact@avise.org](mailto:contact@avise.org)

Avec le soutien de

