

Intégrer
l'égalité des chances
entre les femmes et les hommes
dans votre projet

Une **priorité** du Fonds Social Européen
2007 - 2013



Un engagement du porteur de projet



Sommaire

Un préalable : changer de regard...



Une priorité européenne sans cesse renouvelée



Les lunettes «genre» à toutes les étapes du projet



Guide pour l'intégration de la dimension de genre



Le Programme Opérationnel



*L'usage tend à consacrer l'expression «égalité des chances **entre les hommes et les femmes**». Une recherche sur les sites Internet officiels français le confirme : deux fois plus de pages sont recensées selon ces termes au détriment de la formulation inverse, l'égalité des chances **entre les femmes et les hommes**.*

La littérature la plus récente fait néanmoins prévaloir, nonobstant la stricte équivalence linguistique, cette seconde expression qui semble, en effet, mieux correspondre à l'accent mis sur une approche des genres où les femmes constituent le groupe le plus désavantagé.

Le présent guide retient cette formulation qui devrait s'imposer définitivement à l'occasion de la nouvelle programmation du Fonds Social Européen 2007-2013.

A travers cet exemple, on peut une nouvelle fois vérifier que rien n'est neutre, par définition, en matière de genre. Nos sociétés et notre langage restent à notre insu façonnés par le regard masculin et les normes masculines. «Rien n'est donné, tout est construit» disait un sociologue éminent du siècle dernier.

La prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes suppose donc une mise à distance et un questionnement systématique du sens commun.

Ce guide vous y invite et se propose de vous accompagner dans cette démarche qui ne va pas de soi.

Un préalable : changer de regard...



Lorsqu'on parle «d'égalité des chances entre les femmes et les hommes», trois idées viennent spontanément à l'esprit :

« L'égalité c'est la parité »

« Mon action concerne 80% de femmes, je respecte l'égalité »

« On ne peut rien y faire. Il faudrait un changement de mentalité de la société »

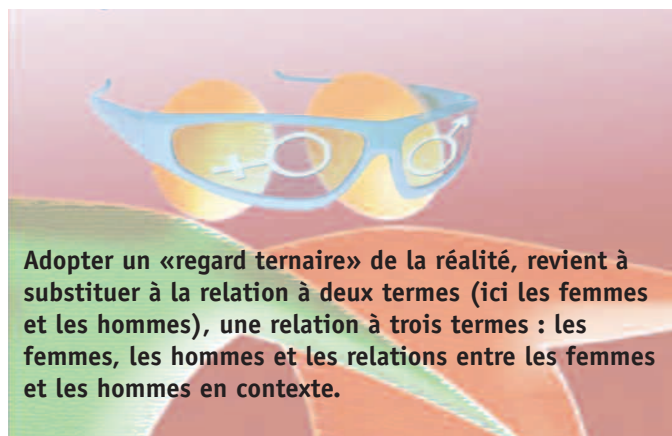
Mais si la parité (ou équilibre statistique entre les femmes et les hommes) peut être un indicateur pertinent de l'égalité, il n'est pas suffisant. En effet, si une action d'insertion auprès de chômeurs concerne 50% de femmes, mais que les femmes représentent 70% des chômeurs du territoire, alors les hommes restent proportionnellement davantage pris en compte.

Mais, l'égalité concerne autant les femmes que les hommes. Les 80% représentent-ils la réalité des besoins ? Sont-ils adaptés avec le marché du travail ? L'action n'est-elle pas «inégalitaire» vis-à-vis des hommes ?

Certes mais, la prise en compte ici et maintenant y participe : «les petits ruisseaux font les grandes rivières». Si elle est appliquée avec succès, l'exigence du Fonds Social Européen peut servir de catalyseur à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les actions, les programmes et les politiques.

...et chausser la paire de lunettes «genre»

Quand on pense à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, on doit penser à ce qui se passe lorsqu'on met une paire de lunettes différente qui nous permet de voir en trois dimensions et d'adopter ainsi un «regard ternaire de la réalité». On regarde la même



réalité, mais on la voit différemment. On dépasse alors la simple dichotomie femmes/hommes pour une approche systémique des relations entre les femmes et les hommes. On travaille non plus seulement sur un des pôles mais sur les deux et sur la relation qu'ils entretiennent.

Le chômage, une réalité double

Lorsque l'on parle du chômage dans son ensemble, la situation des femmes et des hommes n'est pas la même. Derrière le taux de chômage moyen de 8,6% (au sens du BIT) se cachent deux réalités : 9,3% pour les femmes et 8% pour les hommes (Source INSEE, décembre 2006).

Plus de temps partiel

Dans l'emploi, le temps partiel est sur-représenté chez les femmes (32% contre 7% des hommes) avec pour conséquences moins de possibilités de formation et de progression de carrières, des niveaux de salaires inférieurs...

Des besoins individualisés

Une universitaire ne part pas du même point qu'une femme faiblement qualifiée. Même si elles subissent toutes les deux une discrimination dans le monde du travail, elles n'ont pas les mêmes besoins.

Plus de charges familiales

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, favorise la participation des femmes à l'emploi, mais permet également aux hommes d'assumer plus de responsabilités familiales.



Une fois chaussées les «lunettes genre», trois constats s'imposent :

→ Les femmes sont généralement plus discriminées que les hommes

Des inégalités persistent et font obstacle à la participation des femmes dans de nombreux aspects de la société (emploi, formation, création d'activité et/ou d'entreprise, rémunération...) ou les discriminent (chômage, temps partiel, tâches domestiques ou familiales...). La réalité n'est jamais neutre et soutenir une égalité de traitement (c'est-à-dire que les femmes et les hommes doivent être traités de la même façon) ne suffit donc pas.

→ Les femmes et les hommes ne constituent pas un groupe homogène

Les femmes et les hommes ont des attentes et des besoins différents, même s'ils jouissent d'une égalité de droits. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne veut pas dire alors qu'il faut que les hommes constituent une norme à laquelle toutes les femmes devraient être ramenées, mais plutôt que ces dernières soient considérées à part entière. En outre, les femmes entre elles (comme les hommes entre eux) ont également des aspirations et besoins différents dont il faut tenir compte pour traduire l'égalité de droits en égalité de fait.

→ Il est nécessaire d'analyser les relations entre les femmes et les hommes en contexte

Agir pour permettre aux femmes d'accéder à plus d'égalité profitera aussi corrélativement aux hommes. Par exemple, l'amélioration des conditions de travail négociées pour les femmes, lorsqu'elle se réalise, l'est aussi au bénéfice des hommes.

Une définition de l'égalité

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes

consiste à fournir **une égalité de droits**, c'est-à-dire des opportunités égales, des conditions et des traitements égaux

en tenant compte du fait que les femmes et les hommes ne constituent pas un groupe homogène et en remettant en cause la hiérarchie de genre

Le principe d'égalité de fait consiste alors à atteindre un meilleur **EQUILIBRE** entre les femmes et les hommes en intégrant le droit à la différence et en remettant en question la norme masculine.

Ce principe est, selon la Commission européenne, «un processus constant qui doit sans cesse être défendu, protégé et promu». D'où l'exigence européenne de le considérer dans une **APPROCHE INTEGREE**.

L'article 16 du règlement du Fonds Social Européen (FSE) qui établit les dispositions générales des Fonds structurels 2007-2013 prévoit que les États membres et la Commission s'assureront que l'égalité entre les femmes et les hommes, la non-discrimination et l'intégration du genre soient promus au cours des différentes étapes de mise en œuvre des programmes.

Pour la nouvelle période de programmation 2007-2013, le règlement du FSE traduit de manière plus prononcée que lors de la programmation précédente l'engagement de l'Union européenne en faveur de l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes : l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (ou approche intégrée) dans tous les projets.



Trois grandes périodes marquent la politique de l'Union européenne et l'intégration de la dimension de genre



→ **A partir de 1975** : les premières directives européennes sur l'égalité couvrent l'**égalité de traitement** et soutiennent donc que les femmes et les hommes doivent être traités de la même façon (sur le plan de la rémunération en 1975, pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et pour les conditions de travail en 1976, en matière de sécurité sociale en 1978...). Mais si la législation s'avère efficace pour lutter contre les cas flagrants de discrimination, elle ne réussit pas à garantir l'égalité.

Comme les femmes et les hommes ne commencent pas sur le même pied, l'égalité de traitement n'a pas abouti à des résultats égaux.

→ **Les années 1980** ont vu l'introduction de **mesures spécifiques** visant à s'attaquer aux désavantages subis par les femmes. L'Union européenne a alors lancé des politiques orientées vers les femmes et a cofinancé des actions spécifiques en faveur des femmes, notamment dans le domaine de la formation. Mais il s'est avéré que les actions spécifiques n'apportaient qu'une solution partielle. Elles préparaient les femmes à fonctionner dans une culture majoritairement masculine mais ne remettaient pas cette dernière en question.

→ Ce constat a débouché sur une nouvelle période, à partir des **années 1990**, avec **l'intégration de la dimension de genre** et un recentrage sur les systèmes et les structures, sur le lien entre les femmes et les hommes et leurs besoins individuels (Conférence des Nations Unies sur les femmes, Pékin, 1995). La Commission européenne a déclaré qu'elle souhaitait introduire une perspective de genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques et actions de l'Union afin d'en évaluer l'impact sur les femmes et sur les hommes. En **1997**, le Traité d'Amsterdam a confirmé l'importance de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et officialisé l'engagement de prendre en compte l'égalité dans toutes les politiques et pratiques de l'Union.

C'est dans ce contexte que, suite à la réforme des Fonds structurels en 2000, la perspective de l'approche intégrée de la dimension de genre est apparue.

Cette volonté d'intégrer la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tout projet cofinancé par le FSE (et pas seulement dans le cadre des mesures spécifiques) était déjà présente dans la programmation 2000-2006 qui s'achève.

Elle devient pour 2007-2013 une condition de participation, un critère de sélection des dossiers de demande de concours FSE.

Une stratégie double dans une perspective réaffirmée



La prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devient une obligation qui s'impose à tous les porteurs de projet. Cette prise en compte se traduit par la mise en œuvre d'une approche intégrée, modalité structurante de l'intervention en matière de genre.

En termes de méthodes, l'Union européenne retient une double démarche :

- une démarche que nous qualifions de «**focalisée**» qui consiste à développer des **actions ciblées** en direction des femmes (ou des hommes, si ce sont eux qui subissent une inégalité)
- une démarche **transversale** qui vise à ce que toutes les actions soient «**égalitaires**» au sens où elles intègrent systématiquement l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Bien que les deux démarches diffèrent dans leur stratégie, leur cible, leur situation, leur but et les solutions qu'elles proposent, elles se combinent sous un objectif commun : l'approche intégrée.

APPROCHE INTÉGRÉE

Actions ciblées positives

Développer des actions spécifiques aux femmes (ou aux hommes)

- L'exclusion ou le manque de participation des femmes (ou des hommes)
- Un groupe : les femmes (ou les hommes)
- Développer la participation des femmes (des hommes) pour éliminer ou compenser une inégalité de fait
- Intégrer proportionnellement plus de femmes (ou d'hommes) dans les actions

← SITUATION →

← CIBLE →

← BUT →

← SOLUTION →

Actions globales égalitaires

Identifier et traiter les besoins des femmes et des hommes

- L'inscription différenciée des femmes et des hommes dans leur environnement
- Le genre : les femmes et les hommes
- Développer la participation équitable pour maintenir une égalité de fait et s'assurer qu'on ne crée pas d'inégalité
- Enrichir les actions pour tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes

APPROCHE INTÉGRÉE

Dans l'entreprise « XX », 90% des formations concernent les hommes. Or les femmes représentent 70% de l'effectif salarié. A partir des besoins en formation du personnel féminin, des actions à leur destination seront développées afin de rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Dans l'entreprise « XY », les départs en formation concernent les femmes et les hommes à proportion de l'effectif salarié. Il y a donc un équilibre apparent. L'action envisagée ne doit pas remettre en cause cet équilibre. En revanche, cet équilibre doit être questionné dans sa consistance : durée des formations suivies, à visée qualifiante ou non, par exemple. De ce questionnement, découlera un enrichissement tenant compte des besoins de formation différenciés des femmes et des hommes.

Votre projet concerne l'insertion, l'emploi, la formation ou la création d'activité et/ou d'entreprise et doit s'inscrire dans une véritable démarche de projet.

Pour vous aider dans la réalisation de ce travail, les planches qui suivent s'attachent à définir le contenu de chacune des étapes méthodologiques. Une synthèse de cette démarche guidée vous est exposée dans le cahier central.

Une présentation du programme opérationnel 2007-2013 au regard de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes vous est proposée pages 12 et 13.



La présentation et l'élaboration de votre projet, indépendamment de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, se déclinent en trois grandes étapes :

► L'analyse du contexte dans lequel s'inscrit votre projet est la première étape de son élaboration. Elle consiste à collecter des informations et à les examiner pour en saisir les éléments essentiels. L'analyse du contexte prend appui sur des constats et des indicateurs et aboutit à la formulation d'un diagnostic qui déterminera les grands axes du projet à venir.

► la deuxième étape est la planification du projet qui consiste à en formuler les objectifs et à décrire la marche à suivre pour atteindre les résultats visés. Cette étape s'appuie sur les résultats du diagnostic réalisé dans l'étape précédente et aboutit à la définition du programme d'actions du projet.

► l'évaluation du projet constitue enfin la troisième et dernière étape de la démarche de projet. Elle a pour but de mesurer l'efficacité des actions mises en place, la manière dont elles ont été réalisées, leurs effets et leurs impacts afin d'en assurer le suivi ou de les recadrer.

La prise en compte de la dimension d'égalité des chances entre les femmes et les hommes émergera d'un questionnement systématique à chaque étape du projet.

Parallèlement à la présentation de votre projet dans son ensemble, vous devez questionner chacune de ses étapes au regard de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cette exigence qualifiera de surcroît le pilotage et le management de votre projet global : déposer un projet européen qui réponde aux nouvelles exigences de l'Union européenne de son examen sous l'angle de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qualifiera votre projet dans sa globalité.

Il est tout à fait clair que l'attention portée aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes du stade de la conception à celle de l'évaluation, en passant par celle de la mise en œuvre de vos actions, est un facteur essentiel pour que vous puissiez améliorer le fait que les femmes participent à votre projet et en bénéficient au même titre que les hommes, et par conséquent veiller à ce que ni les femmes, ni les hommes n'en soient exclu(e)s.



Vous devez tout d'abord dans cette étape décrire le contexte général de votre projet. Par exemple, la situation de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur votre territoire, de la formation professionnelle dans les Très Petites Entreprises (TPE)...

Des OPCA qui peaufinent leur diagnostic

L'AGEFOS PME Midi-Pyrénées, OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) pour l'emploi et la formation des TPE et PME du secteur interprofessionnel, compte parmi les salariés des entreprises adhérentes 50% de femmes. L'OPCA s'interroge alors sur la représentativité des femmes dans les plans de formation qu'il met en place avec les entreprises et constate une proportion plus élevée d'hommes (52%). Le diagnostic posé par l'OPCA nécessite de prendre en compte des variables complémentaires comme l'âge, la CSP (Catégorie Socio-Professionnelle), la taille des entreprises, la nature des actions de formation suivies. On constate par exemple, que 66% des femmes qui bénéficient des actions de formation sont des employées, les bénéficiaires hommes, en revanche se répartissent dans toutes les catégories socioprofessionnelles. L'OPCA souhaite mettre en place des actions pour remédier à ces disparités. Une des actions consiste à affiner son diagnostic en construisant une véritable «boîte à outil» pour les Conseillers/ères en Formation afin de leur permettre de recueillir des données de référence ventilées par sexe dans les entreprises (nombre de salariés, âge, CSP, niveau de formation et de qualification, formation envisagée, durée de la formation...). Ces informations multifactorielles pourront ensuite être comparées avec le bilan sexué des actions de formation effectivement réalisées dans les entreprises.



Interrogez alors ce contexte au regard de la dimension d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pour cela, vous devez décrire la situation différenciée des femmes et des hommes à l'aide d'indicateurs statistiques pertinents. Si l'un de ces indicateurs doit nécessairement être le genre (données statistiques sexuées qui renseignent de façon distincte la situation des femmes et des hommes), il n'est pas suffisant. Il convient de croiser ces données sexuées à l'aide d'autres indicateurs comme, par exemple, l'âge, le niveau de formation et de qualification, la CSP (Catégorie Socio-Professionnelle), la nature des formations suivies. Aligner ou juxtaposer les chiffres ne permet pas de formuler un diagnostic. Il est par conséquent important de croiser plusieurs facteurs (approche multifactorielle) pour pouvoir les interpréter.

Comment faire ? Vous devez réunir les statistiques sexuées disponibles qui tiennent compte d'autres variables et des informations intégrant la problématique femmes/hommes sur la population concernée. Ces statistiques doivent comprendre les éléments les plus tangibles et les moins discutables que vous pouvez vous procurer sur la situation des femmes et des hommes. Vous pouvez également faire référence à des études, des documents de synthèse ou des rapports d'activité. Si aucune information n'est disponible, vous pouvez concevoir un dispositif d'enquête (par questionnaire, par exemple) et consulter les femmes et les hommes susceptibles de participer aux actions de votre projet.

Des questions pour vous y aider :

La situation ou le contexte se pose-t-il différemment pour les femmes et pour les hommes ?

- 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 qui leur sont propres (âge, niveau de formation ou de qualification, CSP, ancienneté...)?
- Parmi les bénéficiaires actuels de vos actions, quelle est la proportion de femmes et d'hommes ?
- La question ou thème de votre projet affecte-t-il(elle) différemment les femmes et les hommes ?



Guide pour l'intégration de la dimension de genre dans votre projet

Ce guide est aussi une grille d'évaluation de la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il a été mis au point avec la mission régionale du FSE Midi-Pyrénées.

C'est un document de référence dans le cadre de l'instruction des demandes de concours.

Le tableau reprend deux idées essentielles selon lesquelles, l'intégration de la dimension de genre s'inscrit :

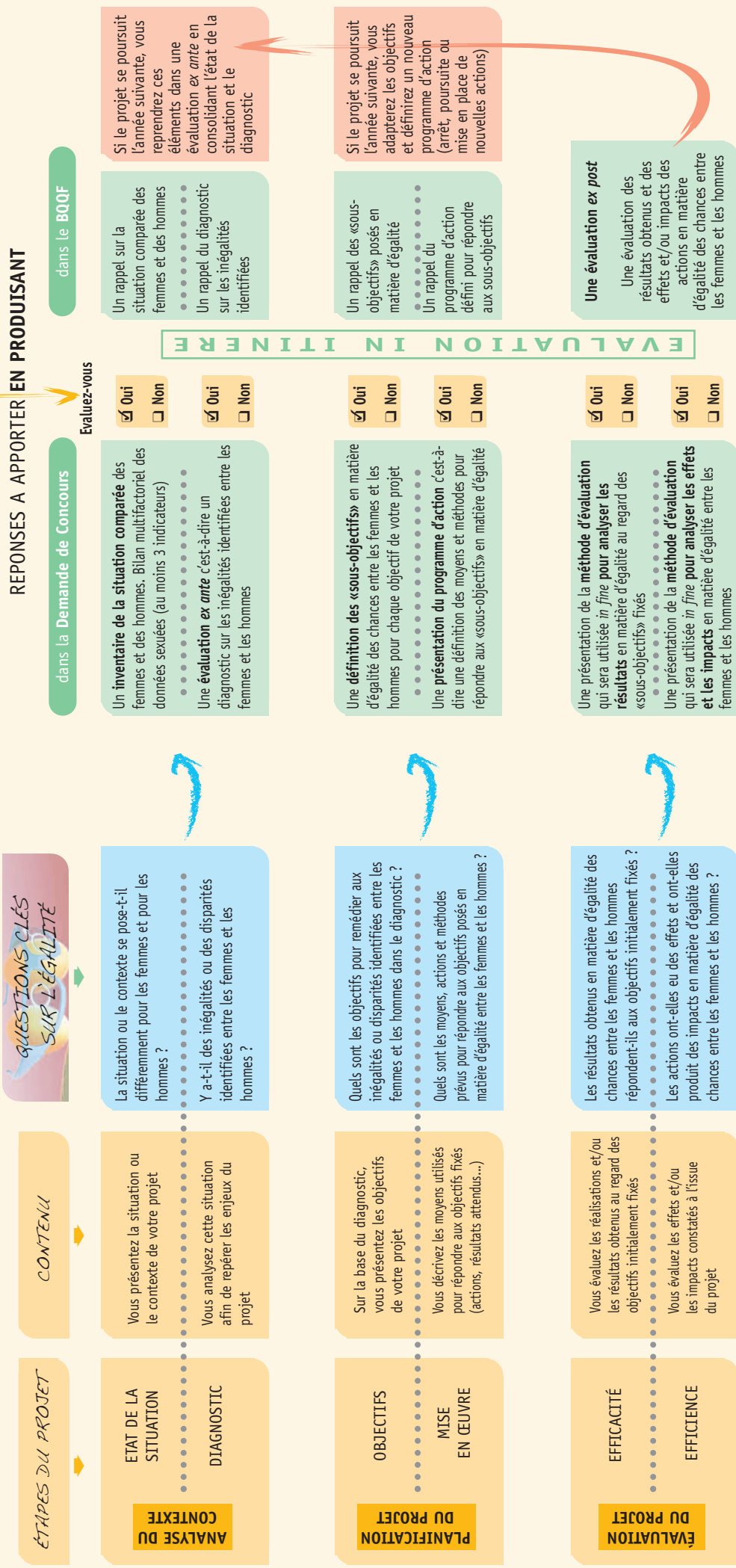
- dans **une démarche de projet** : vous devez systématiquement vous poser la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à chaque étape de votre projet
- dans **une logique de l'évaluation** : vous devez évaluer la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en amont de votre projet (évaluation *ex ante* dans la «demande de concours FSE»), en aval (évaluation *ex post* dans le "Bilan Quantitatif, Qualitatif et Financier" -BQQF-) et tout au long de la vie du projet (évaluation *in itinere* ou «chemin faisant»).



Guide pour l'intégration

de la dimension de genre dans votre projet

L'intégration de genre devenant obligatoire, posez-vous la question de la façon dont vous en rendez compte à chaque étape de votre projet. Par exemple, avez-vous réalisé un diagnostic sexué dans l'analyse du contexte de votre projet ? Cochez oui, le cas échéant, ou sinon établissez-le car c'est un élément obligatoire. Pour que votre dossier soit éligible, vous devez avoir répondu par l'affirmative à toutes les questions.



Les deux premières colonnes du tableau reprennent les étapes de votre projet dans son ensemble. La page de droite inscrit ce projet d'ensemble dans la démarche de prise en compte de la dimension d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et précise les éléments que vous devez produire afin de rendre compte de cette prise en compte dans votre projet. Servez-vous de cette grille comme d'un guide et d'un outil pour vous aider à rédiger votre demande de concours et votre BQQF et reportez-vous au document complet (*Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans votre projet : un engagement du porteur de projet, janvier 2007*) si vous avez besoin d'exemples plus précis.

La prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devient dès le 1^{er} janvier 2007 une condition impérative d'éligibilité des candidatures au financement du Fonds Social Européen.

Simple recommandation dans les programmations précédentes, cette prise en compte est désormais une obligation et un engagement qui s'imposent à tous les porteurs de projet.

C'est pour aider chacun dans cette nouvelle démarche que ce document a été élaboré. Il comprend un cahier central qui synthétise la démarche.

Conçu comme un guide méthodologique et à partir de situations réelles, il entend faciliter la mise en œuvre effective de cette priorité qui exige la mobilisation de tous et de toutes.

M. Hubert BOUCHET

*Directeur Régional du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle de Midi-Pyrénées*

Ce guide est destiné aux promoteurs(trices) actuel(le)s et futur(re)s de projets européens dans les domaines de l'insertion, de l'emploi, de la formation ou de la création d'activité et/ou d'entreprise qui seront candidats dans le cadre du programme opérationnel national du Fonds Social Européen «Compétitivité régionale et emploi» 2007 - 2013. Il est le fruit d'un travail commandité par la mission régionale du FSE de Midi-Pyrénées (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) conduit en relation avec la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) de Midi-Pyrénées.

La Scop Cisame (et son équipe mixte Nathalie Bayle, Bertrand Jannel et Philippe Peyjou) a assuré la coordination et la réalisation de ce travail qui a consisté en l'accompagnement d'un groupe de porteurs de projet afin qu'ils soient mieux outillés à la démarche d'intégration de la dimension de genre.

Sept porteurs de projet de Midi-Pyrénées ont collaboré à ce travail : AGEFAFORIA, AGEFOS PME, CRCI (Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie) de Midi-Pyrénées, GIP-FCIP (Groupement d'Intérêt Public - Formation Continue et Insertion Professionnelle) du Rectorat de Toulouse, GRETA Garonne, Mission Locale Ariège, PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) de l'Agglomération Tarbaise.

Etape 1 : Analyse du contexte

Vous devez ensuite procéder à l'analyse des données recueillies afin de dresser le diagnostic de la problématique (on parle ici d'évaluation *ex ante* ou évaluation en amont de la réalisation du projet) qui sera abordée dans votre projet. Cette étape consiste à mettre en perspective les éléments de connaissance recueillis et de les confronter à votre projet afin de mieux les positionner.



Rédigez un diagnostic en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Vous devez analyser les données sexuées que vous avez recueillies lors de l'étape précédente. Cette analyse doit vous permettre d'une part, de repérer l'existence de facteurs d'inégalités ou de disparités entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de faire ressortir des besoins différenciés pour les femmes et pour les hommes auxquels votre projet devra répondre.

Comment faire ? «Faites parler les chiffres» et organisez les données recueillies afin de croiser les informations marquantes. Ces croisements d'informations vous permettront d'établir une analyse de la situation différenciée des femmes et des hommes.

Établissez alors une synthèse écrite de votre analyse. Cette synthèse constituera votre diagnostic en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ce diagnostic est l'évaluation *ex ante* de votre projet au regard de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et figure dans votre demande de concours au moment de la présentation du contexte de votre projet.

Une fois l'analyse du contexte terminée, vous êtes prêt(e) à aborder la phase de planification du projet et définir une ou plusieurs actions à mettre en œuvre dans votre projet.

Des questions pour vous y aider :

Y-a-t-il des inégalités ou des disparités identifiées entre les femmes et les hommes ?

- Observe-t-on des différences significatives entre les femmes et les hommes (ce qui est presque toujours le cas) et quels sont les implications de ces différences sur votre projet ?
- Ces différences risquent-elles d'aboutir à un partage inégal des ressources entre les femmes et les hommes ?
- Existe-t-il des besoins différenciés entre les femmes et les hommes ?

L'AGEFAFORIA, OPCA des industries agro-alimentaires, accompagne les entreprises vers davantage de polyvalence et vers une professionnalisation des emplois en développant des plans de formation.

L'OPCA constate que les bénéficiaires des actions de formation sont majoritairement des hommes (55%). L'AGEFAFORIA souhaite affiner son diagnostic d'une part en comparant les profils des bénéficiaires avec ceux des salariés des entreprises adhérentes afin de mieux mesurer si les bénéficiaires des actions de formation sont représentatifs ou non des salariés concernés. D'autre part, en décrivant les bénéficiaires avec des indicateurs précis et multiples (approche multifactorielle) tels que l'âge, le domaine le niveau de qualification, le domaine de formation (production, logistique, services, management), la durée moyenne des stages. Exploiter ces indicateurs permettra d'obtenir une description fine des publics qui pourra être croisée avec celle des salariés potentiellement concernés par les actions de formation.



Cette étape consiste à examiner la nature et la forme de votre projet. Il s'agit dans un premier temps d'en définir les objectifs, c'est-à-dire de déterminer les buts et intentions que votre projet se donne.

Des actions variées se mettent en place

Le PLIE de l'agglomération tarbaise fait le constat que sur son territoire la part des femmes dans les demandeurs d'emploi (catégories 1 et 2) est supérieure à celle des hommes (58% contre 42%). Le diagnostic posé par le PLIE soutient que les femmes cumulent des difficultés (faible niveau de formation, charges familiales, mobilité...) qui entravent leur insertion professionnelle. Le PLIE souhaite alors mettre en place des actions pour remédier à ces inégalités : réaliser un accompagnement personnalisé d'une proportion représentative de femmes en correspondance avec la situation locale (60%) afin de prendre en compte leurs besoins spécifiques ; mener une réflexion permanente au sein de l'équipe PLIE en introduisant systématiquement cette question à l'ordre du jour des comités opérationnels et organiser des temps de formation et d'échange de pratiques en partenariat avec la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDDDE) et le Centre d'Information des Droits des Femmes (CIDF).

Le suivi d'indicateurs sexués quantitatifs et qualitatifs permettra d'améliorer le diagnostic et d'évaluer les résultats des actions et l'analyse sexuée des sorties du PLIE permettra d'en mesurer les impacts.

Le GIP FCIP du Rectorat de Toulouse constate que l'orientation des élèves est sexuée, c'est-à-dire que ce sont les stéréotypes sexués liés aux rôles sociaux qui définissent largement l'orientation. Outre le fait que le GIP FCIP souhaite affiner son diagnostic, il met en place des actions auprès de la communauté éducative (organisation de forums des métiers, tables rondes, salons...) et des actions de formation aux rapports sociaux de genre auprès des enseignants et personnels éducatifs (CPE, conseillers en orientation...). Les élèves sont également sensibilisés aux rapports sociaux de genre et des outils médiatiques sont créés et diffusés. Pour mener à bien ces actions, le GIP FCIP favorise des partenariats avec les institutions mais aussi les entreprises et des associations oeuvrant dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Suite à ces actions, le GIP FCIP prévoit des indicateurs d'impact mesurables auprès des élèves (baisse de la déscolarisation, choix d'orientation plus larges et moins «stéréotypés») et auprès de la communauté éducative et des personnels enseignants (réalisation d'enquêtes quantitatives et qualitatives).



Intégrez des «sous-objectifs» en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes à chacun des objectifs de votre projet d'ensemble.

Suite aux résultats du diagnostic, vous êtes maintenant en mesure de définir si votre approche sera focalisée (actions positives centrées plutôt sur les femmes ou sur les hommes pour établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes) ou transversale (actions égalitaires centrées à la fois sur les femmes et les hommes pour promouvoir et maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes). Quelle que soit l'approche choisie, vous devez décliner les objectifs généraux de votre projet en sous-objectifs en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Comment faire ? Lorsque vous aurez défini les objectifs de votre projet d'ensemble, réfléchissez pour chacun d'eux à leur impact en matière de réduction des inégalités repérées entre les femmes et les hommes, de prise en compte des besoins spécifiques de chaque sexe et de promotion d'égalité entre les femmes et les hommes.

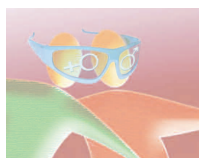
Des questions pour vous y aider :

Quels sont vos objectifs pour remédier aux inégalités ou disparités identifiées entre les femmes et les hommes ?

- Quels objectifs devez-vous fixer pour garantir des résultats égaux pour les femmes comme pour les hommes ?
- Comment allez-vous répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes tels qu'ils ont été exprimés dans votre diagnostic ?
- Quels sont les avantages que la réalisation de vos objectifs apportera respectivement aux femmes et aux hommes ?
- Vos objectifs incluent-ils systématiquement l'impact attendu sur les femmes et sur les hommes ?
- Quels indicateurs pouvez-vous prévoir et définir pour évaluer que vos objectifs seront atteints en terme d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Etape 2 : Planification et déroulement du projet

Une fois les objectifs posés, il convient dans un deuxième temps de présenter la façon dont vous comptez les mettre en œuvre. Cela consiste à définir les objectifs opérationnels de votre projet qui précisent de manière concrète votre plan d'action, la(les) méthode(s) employée(s), les publics concernés et les résultats attendus.



Examinez chaque action que vous souhaitez mettre en place et assurez-vous qu'elle intègre la dimension de genre.

Vous devez montrer que chaque action du projet réduit les inégalités et/ou promeut l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il s'agit de décliner ici votre programme d'actions, les méthodes utilisées, les publics concernés, les résultats attendus en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ne confondez pas les objectifs généraux et opérationnels car construire un projet en matière d'égalité des chances sur la seule base des intentions ne permet pas de le préciser, de le mettre en œuvre ni de l'évaluer efficacement.

Comment faire ? Pour chaque action que vous souhaitez mettre en œuvre, montrez que vous affectez des moyens spécifiques en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Précisez la nature des actions mises en place, les caractéristiques du public concerné et définissez les indicateurs qui vous permettront d'évaluer les résultats attendus en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Des questions pour vous y aider :

Quels sont les moyens, actions et méthodes prévus pour répondre aux objectifs posés en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

- Comment votre diagnostic a-t-il guidé le choix de votre(vos) groupe(s) cible(s) ?
- Comment allez-vous garantir une participation égale des femmes et des hommes à chaque action de votre projet ?
- Comment veillerez-vous à ce que les femmes et les hommes bénéficient de vos actions de manière équitable ?
- Comment chacune des actions de votre projet va-t-elle impliquer les femmes et les hommes de votre(vos) groupe(s) cible(s) ?
- Comment évalueriez-vous vos actions afin de garantir des résultats égaux pour les participants comme pour les participantes ?

La CRCI Midi-Pyrénées pour son dossier «Création d'entreprises» s'est engagée sur 4 axes de progrès :

- Analyser de manière comparée la situation des hommes et des femmes en matière de création d'entreprises (exploitation de données statistiques sexuées territoriales, analyse des données et de l'impact des actions précédentes, identification des freins à la création d'entreprises par des femmes.)
- Vérifier que les actions envisagées ne renforcent pas les situations d'inégalité constatées et définir des axes d'intervention visant à réduire les écarts (inégalités) (augmenter de 5 % les femmes bénéficiaires des prestations de formation et de conseil fournies par la CCI, proposer un dispositif d'accompagnement renforcé aux femmes créatrices, mettre en place une communication spécifique en direction de ce public, adapter les contenus et les modalités de déroulement des formations).
- Mettre en place des indicateurs qualitatifs et/ou quantitatifs permettant de mesurer l'impact des actions sur les bénéficiaires, les écarts entre la situation initiale des bénéficiaires et la situation de ces bénéficiaires à l'issue des actions, vérifier l'atteinte des résultats fixés initialement, comprendre les liens de cause à effets entre les actions et les résultats obtenus.
- Répercuter la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les liens contractuels CRCI / CCI et les bilans qualitatifs et quantitatifs (mise en place d'outils de suivi de cette problématique permettant d'établir ces bilans).

Etape 3 : Evaluation du projet



Votre projet doit s'inscrire dans une logique d'évaluation, c'est-à-dire dans une démarche évaluative progressive et continue dans le sens où l'évaluation doit être réalisée avant la mise en œuvre du projet (évaluation *ex ante* réalisée lors du diagnostic), une fois les actions réalisées (évaluation *ex post*), mais aussi tout au long de la réalisation du projet (évaluation *in itinere* ou «chemin faisant»). C'est la confrontation de l'ensemble de ces évaluations qui permettra de mesurer si le projet répond aux critères d'**efficacité** (les résultats obtenus *ex post* répondent aux objectifs posés en *ex ante*), et d'**efficience** (les actions mises en œuvre *in itinere* ont produit des effets et/ou des impacts *ex post* au regard de la situation de départ *ex ante*).

Des évaluations pour orienter les actions

La mission locale de l'Ariège constate que les bénéficiaires de l'Allocation de Parent Isolé (API) sont majoritairement des femmes qui attendent la fin de leur allocation pour rencontrer la Mission Locale. Constat est fait que cette longue période de latence constitue un frein à leur insertion professionnelle. La mission locale a alors engagé une démarche particulière auprès de ce public. Une étude a tout d'abord permis de montrer que deux discours professionnels se télescopaient, celui des travailleurs sociaux d'une part (avec la mise en avant du rôle de mère) et celui de la Mission Locale (accent sur le parcours professionnel). Suite à ce **diagnostic**, la mission locale a engagé des actions : restitution des résultats de l'étude auprès des partenaires, journées d'échanges sur les techniques d'accompagnement pour les acteurs de terrain, et instauration d'ateliers pour remobiliser les bénéficiaires de l'API. Des indicateurs d'**effets** et d'**impacts** ont été définis : examiner si les bénéficiaires de l'API mobilisent plus tôt les conseillers de la mission locale et par voie de conséquence améliorent leurs conditions d'insertion professionnelle.

Le GRETA Garonne fait le constat que la majorité des bénéficiaires du réseau SARAPP (Site Antenne Rurale de l'Atelier de Pédagogie Personnalisée) est féminine (83%). Même si cette sur-représentativité est en adéquation avec la situation locale (dans les territoires ruraux, la majorité des personnes avec un bas niveau de qualification et au chômage est représentée par des femmes), le GRETA souhaite ouvrir ses formations à davantage d'hommes dans une volonté de favoriser l'égalité des chances. Une étude qualitative permet d'établir un **diagnostic** de la situation : l'offre de formation est davantage tournée vers les femmes, les hommes connaissent mal les services et les formations, les horaires ne conviennent pas toujours aux hommes... Des **actions** sont donc envisagées par le GRETA, telles que :

- mener des actions de sensibilisation des «réseaux masculins»
- axer la campagne d'information vers les entreprises
- diversifier l'offre de formation
- adapter les formations au marché du travail.

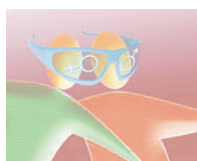
L'évaluation des **effets** et **impacts** des actions pourra alors être formalisée par un suivi quantitatif et qualitatif des publics accueillis dans les formations SARAPP.



Montrez que les résultats obtenus à l'issue de votre programme d'action répondent aux objectifs que vous vous étiez fixés en matière d'égalité.

Il convient ici de comparer les résultats et les réalisations aux objectifs initialement fixés.

Comment faire ? Vous avez défini dès la présentation des objectifs de votre projet, les indicateurs ventilés par sexe. La comparaison des indicateurs d'objectifs avec les résultats obtenus à l'issue du projet vous permettent de rendre compte de l'efficacité de vos actions (objectifs atteints, identification d'obstacles...). Mais n'attendez pas la fin du projet pour confronter ces indicateurs de réalisation avec ceux posés dans les objectifs, prévoyez une évaluation *in itinere* pour voir comment ils évoluent concrètement dans les actions que vous mettez en œuvre. Cela vous permettra si besoin, et en accord avec le service instructeur, de réorienter vos actions.



Montrez que les actions que vous avez réalisées ont produit des effets et/ou des impacts en matière d'égalité des chances.

L'évaluation consiste ici à mesurer si, suite au projet, des changements significatifs peuvent être observés dans la situation des femmes et des hommes.

Comment faire ? Analysez les résultats obtenus non plus seulement en termes de réalisation mais en termes d'effets ou d'impacts sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par rapport à la situation de départ définie dans le diagnostic. Vous pouvez, par exemple, sonder les bénéficiaires pour connaître leur satisfaction et évaluer les effets que vos actions ont eu sur eux.

Des questions pour vous y aider :

Les résultats obtenus en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes répondent-ils aux objectifs initialement fixés ?

- Qui a bénéficié des actions (proportion F/H) ?
- S'agit-il d'un groupe dont les caractéristiques sont différentes de celles de bénéficiaires que vous souhaitiez toucher ? Si oui, pourquoi ?
- Les femmes et les hommes ont-ils bénéficié finalement d'actions différentes de celles initialement prévues ? Si oui, pourquoi ?

Les actions ont-elles eu des effets et ont-elles produit des impacts en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

- Comment allez-vous mettre en valeur les succès de vos actions dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Avez-vous mis en place un système de vérification vous permettant d'identifier les forces et les faiblesses du point de vue de l'égalité de genre ?



Testez votre engagement et votre projet au filtre de l'égalité

Quiz



Spontanément, parleriez-vous plutôt d'égalité des chances «entre les hommes et les femmes» ou «entre les femmes et les hommes» ?

Avez-vous gardé en mémoire les trois pièges concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Vous rappelez-vous les trois éléments de réalité dont il faut tenir compte lorsqu'on parle d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Que vous évoque le regard ternaire ? Quelle image symbolise ce regard ?

Quels éléments de définition donneriez-vous de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Vous souvenez-vous des trois principales périodes qui ont marqué la politique de l'Union européenne sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Comment distingueriez-vous les actions «ciblées positives» (approche focalisée) des actions «globales égalitaires» (approche transversale) ?

ANALYSEZ LE CONTEXTE DE VOTRE PROJET

→ Quelle est la répartition sexuée des bénéficiaires potentiels de votre action ?

.....

.....

→ Quels sont les autres indicateurs pertinents pour décrire les besoins différenciés des femmes et des hommes ? (Repérer au moins trois indicateurs indépendamment de celui de genre)

.....

.....

→ Rédigez une première analyse de ces données (Commencez à écrire dès la phase de diagnostic pour garder trace de toutes les informations et réflexions réalisées à cette étape).

.....

.....

PLANIFIEZ VOTRE PROJET

→ Suite à cette analyse, sur quels aspects souhaitez-vous que votre projet intervienne ?

.....

→ Comment pensez-vous concrètement mettre en œuvre ces objectifs ?

.....

→ Rédigez un paragraphe décrivant de façon opérationnelle les actions que vous souhaitez mettre en place pour chacun des objectifs et sous-objectifs de votre projet.

.....

.....

.....

PRÉVOYEZ L'ÉVALUATION DE VOTRE PROJET

→ Quels sont les indicateurs à suivre afin de vérifier que les résultats obtenus à l'issue de votre projet répondent aux objectifs que vous vous étiez fixés initialement ?

.....

.....

→ Quels sont les indicateurs qui vous permettront de vérifier les effets et/ou les impacts produits en matière d'égalité des chances ?

.....

.....





«Compétitivité régionale et emploi» 2007-2013

L'objectif «Compétitivité régionale et emploi» est un des trois objectifs de la nouvelle politique des Fonds structurels de l'Union européenne. Il est mis en place pour une période de 7 ans (2007-2013).

Cet objectif fusionne les anciens objectifs 2 et 3, ainsi que les Programmes d'Initiative Communautaire (PIC). L'ensemble du territoire français est concerné à travers ses 22 régions métropolitaines.

Le Programme Opérationnel (PO) national pour le Fonds social européen a été établi conformément d'une part aux règlements de juillet 2006 et d'autre part au Cadre de Référence Stratégique National (CRSN) qui définit les orientations de la France pour contribuer à la politique de cohésion économique et sociale telle qu'elle est conçue au sein d'une Europe élargie.

Pour la nouvelle programmation 2007-2013, l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devient un des principes d'intervention des fonds structurels : cette obligation se traduit tant dans le contenu que dans les méthodes de programmation du FSE.

En termes de méthode, l'Union européenne a retenu une double approche dans laquelle il s'agit de conjuguer, sous le couvert commun d'une approche intégrée :

- une démarche transversale de ce sujet dans l'ensemble des projets
- et des actions focalisées, quand cela est nécessaire.

Le programme opérationnel national pour le FSE reprend cette approche mixte.

L'un des attendus majeur de ces actions et initiatives consiste à porter le taux d'emploi des femmes à 60% d'ici 2010 : il était de 57,6% en 2005 (68,8% pour les hommes). Il s'agit aussi de contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le tableau ci-après présente le programme opérationnel du FSE tel qu'il a été transmis en février 2007 à la Commission européenne. L'adoption définitive devrait être effective avant la fin du mois de juin 2007.

Le plan de financement prévisionnel du PO national FSE est construit autour de 4 axes opérationnels et d'un axe d'assistance technique.

Les deux premières colonnes reprennent l'agencement des axes d'intervention prioritaires et des mesures s'y rattachant.

Une troisième colonne distribue les mesures selon qu'elles relèvent d'une approche intégrée ou d'une approche spécifique. La couleur verte indique que c'est l'approche intégrée qui prévaut pour la mesure concernée, la couleur grise signifie que la mesure relève d'une approche spécifique.



La programmation, dont l'enjeu essentiel réside dans la prise en compte effective d'une approche intégrée, conserve néanmoins une mesure spécifique qui consiste à développer la participation des femmes au marché du travail. Cette mesure constitue en elle-même une action et non une dimension d'un projet plus vaste.

Elle est ciblée femmes et non pas égalité, ce qui la différencie des actions ciblées positives qui peuvent le cas échéant aussi concerner les hommes, elle participe toutefois d'une démarche focalisée.



AXES D'INTERVENTION PRIORITAIRES	MESURES ^(*)	PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
1. Adaptation aux mutations économiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Anticiper et gérer les mutations économiques b) Agir sur le développement des compétences par la FTLV c) Soutenir la création d'activité et promouvoir l'esprit d'entreprise 	<div style="background-color: #c8e6c9; width: 100%; height: 100%;"></div> <p><i>approche intégrée</i></p>
2. Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> a) Modernisation du service public de l'emploi b) Développement des politiques actives du marché du travail c) Développement de la participation des femmes au marché du travail d) Intégration des migrants sur le marché du travail 	<div style="background-color: #c8e6c9; width: 100%; height: 100%;"></div> <div style="background-color: #9e9e9e; width: 100%; height: 100%;"></div> <p><i>approche spécifique</i></p>
3. Cohésion sociale et lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> a) Retour à l'emploi des jeunes et des adultes en difficulté b) Appuyer les publics confrontés à des difficultés particulières d'insertion c) Actions en faveur des habitants des ZUS d) Dispositifs de cohésion sociale - dont PLIE e) Dispositifs de cohésion sociale - PDI f) Diversité et lutte contre les discriminations g) Lutte contre le décrochage et l'abandon scolaire précoce 	<div style="background-color: #c8e6c9; width: 100%; height: 100%;"></div> <p><i>approche intégrée</i></p>
4. Capital humain, mise en réseau, innovations et transnationalité	<ul style="list-style-type: none"> a) Investir dans le capital humain b) Développer les partenariats et la mise en réseau c) Actions innovantes transnationales ou interrégionales 	<div style="background-color: #c8e6c9; width: 100%; height: 100%;"></div>

^(*) Sous réserve de modifications concernant la formulation des intitulés et la ventilation des mesures, après adoption officielle de la Commission européenne.

La prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devient dès le 1^{er} janvier 2007 une condition impérative d'éligibilité des candidatures au financement du Fonds Social Européen.

Simple recommandation dans les programmations précédentes, cette prise en compte est désormais une obligation et un engagement qui s'imposent à tous les porteurs de projet.

C'est pour aider chacun dans cette nouvelle démarche que ce document a été élaboré. Il comprend un cahier central qui synthétise la démarche.

Conçu comme un guide méthodologique et à partir de situations réelles, il entend faciliter la mise en œuvre effective de cette priorité qui exige la mobilisation de tous et de toutes.

M. Hubert BOUCHET
Directeur Régional du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle de Midi-Pyrénées

Ce guide est destiné aux promoteurs(trices) actuel(le)s et futur(re)s de projets européens dans les domaines de l'insertion, de l'emploi, de la formation ou de la création d'activité et/ou d'entreprise qui seront candidats dans le cadre du programme opérationnel national du Fonds Social Européen «Compétitivité régionale et emploi» 2007 - 2013. Il est le fruit d'un travail commandité par la mission régionale du FSE de Midi-Pyrénées (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) conduit en relation avec la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) de Midi-Pyrénées.

La Scop Cisame (et son équipe mixte Nathalie Bayle, Bertrand Jannel et Philippe Peyjou) a assuré la coordination et la réalisation de ce travail qui a consisté en l'accompagnement d'un groupe de porteurs de projet afin qu'ils soient mieux outillés à la démarche d'intégration de la dimension de genre.

Sept porteurs de projet de Midi-Pyrénées ont collaboré à ce travail : AGEFAFORIA, AGEFOS PME, CRCI (Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie) de Midi-Pyrénées, GIP-FCIP (Groupement d'Intérêt Public - Formation Continue et Insertion Professionnelle) du Rectorat de Toulouse, GRETA Garonne, Mission Locale Ariège, PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) de l'Agglomération Tarbaise.

Ce guide complète et actualise les publications parues en 2004 suite à l'évaluation intermédiaire de la programmation 2000 - 2006, à savoir : *Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet : comment faire ? 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet.* Merci au Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre (Commission européenne, 2005).

