

PROJETS COFINANCES PAR LE FSE+ / FTJ PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES HORIZONTAUX

La Stratégie UE 2021/2027 vise « une Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée, plus sociale et plus proche des citoyens ». Sa mise en œuvre est fondée sur les principes horizontaux définis par le Traité sur l'Union européenne du 26/10/2012 notamment l'égalité des genres, l'égalité femmes- hommes et la non-discrimination et l'égalité des chances.

Dans ce cadre, la Commission européenne, les États membres et les Autorités de gestion des programmes veillent :

- ❖ à ce que **l'égalité entre les femmes et les hommes** soit prise en compte et favorisée tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement de rapports et l'évaluation ;
- ❖ à prévenir toute **discrimination** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, en particulier, l'accessibilité pour les personnes handicapées ;
- ❖ à garantir **l'accessibilité des personnes en situation de handicap** et notamment à mobilité réduite.



Pour pouvoir être soutenu, votre projet doit concourir à l'atteinte de ces principes, de façon :

- **Spécifique** : il s'agit de l'objet même de votre projet ou de l'un de ses objets
- **Transversale** : il ne s'agit pas du cœur de votre projet, mais son contexte général et/ou l'activité de votre structure y concourent

Il est possible que vous mettiez déjà en œuvre des pratiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et non-discrimination, le développement durable.

En termes de livrables, lors de l'instruction de votre demande de concours FSE+/FTJ mais aussi plus tard, lors de votre demande de remboursement (bilan d'exécution), vous serez amené à communiquer des justificatifs. Des photos des sasses d'entrée, parkings de vos locaux permettront de démontrer que l'accessibilité est permise aux personnes à mobilité réduite (et ou une attestation ERP ou équivalent). Indiquer et justifier que vos salariés ont participé à des sessions de formation/sensibilisation sur ces thématiques pourront aussi être produits lors de l'instruction de la demande ou tout autre production ou initiative prise. Une fois l'action achevée, un rendu synthétique est demandé dans le bilan, appuyé par la transmission de supports de présentations, d'enquête de satisfactions, de comptes rendus, de flyers, autres

Il est également utile de définir des objectifs, des cibles mesurables pour ce qui a trait à l'égalité femmes / hommes, la lutte contre les discriminations.

En dernière page de cette fiche vous est présentée une formation gratuite assurée par le CORIF en lien avec ces principes. Un outil cofinancé dans le cadre du FSE 2014-2020 (Hauts-de-France)

Cette fiche a pour objectif de vous aider à évaluer la contribution de votre projet et/ou de votre structure à ces principes et identifier de nouvelles pistes d'actions à mettre en place pour une meilleure intégration de ces principes horizontaux.

1. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dès sa création en 1957, l'Union européenne inscrit dans le traité de Rome, un principe de « rémunération égale à travail égal ». « Comblent les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle du marché du travail » et « promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle » sont des priorités affichées par le Conseil européen.

L'article 9 du règlement cadre (UE) n° 2021/1060 relatif aux FESI précise que « Les États membres et la Commission veillent à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet ».

L'égalité femmes-hommes constitue un véritable enjeu de société. Aujourd'hui encore, les femmes restent victimes d'inégalités notamment dans les domaines de :

- l'éducation,
- l'emploi (chômage, salaire, retraite...),
- la représentation politique,
- la pauvreté,
- la santé.

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).

Exemples de contribution spécifiques	Exemples de contributions transversales
<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· L'ensemble des actions du projet sont ouvertes aux femmes et aux hommes,· La communication, la promotion de votre projet vise explicitement l'égalité femmes- hommes,· L'implication des femmes dans des activités « traditionnellement » réservées aux hommes est favorisée (expliquer comment?),· Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du projet est étudié et comparé au nombre total de bénéficiaires potentiels (avec quel outil? Comment exploité ?),· Les affiches ou plaquettes du projet présentent une répartition équitable entre les femmes et les hommes (valorisation par exemple des femmes dans des métiers souvent représentés comme plutôt masculins),· L'accès des femmes à la formation, qualification et création d'entreprise est favorisée (expliquer comment?),...	<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· Conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, par exemple réalisation d'une communication visuelle sur « la deuxième journée de travail » de parents· Répartition équilibrée des emplois entre les femmes et les hommes,· Forte implication des femmes dans le montage de votre projet,· Mise en place des démarches favorisant l'égalité femmes-hommes au sein de la politique RH de votre structure (ex. revue annuelle des talents où les femmes sont représentées)· Politique interne de lutte contre les stéréotypes (ex. revue annuelle des talents où les femmes sont représentées),· réalisation d'actions de sensibilisation du personnel et des participants à cette thématique, par exemple élaboration d'un guide pratique sur l'égalité femme- homme, ...

2. EGALITE DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

L'égalité des chances et la non-discrimination luttent contre toutes discriminations fondées sur : le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances sont au centre des politiques publiques, et visent à lutter contre les risques de rupture dans l'égalité de traitement. Elle est inscrite dans la loi française. Dix-neuf critères définissent ces discriminations. Le cadre réglementaire national a ajouté un vingtième critère afin d'intégrer un nouveau facteur de discrimination : celui d'habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Au niveau européen (article 9 du règlement cadre (UE) n° 2021/1060), l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discriminations : directes, indirectes et systémiques. Dans le cadre du PON FSE 2014-2020, il s'agit d'aller au-delà d'une simple prise en compte de cette priorité dans la mise en œuvre des projets et d'inciter les porteurs de projet à mener des actions spécifiques dans ce domaine.

Exemples de contribution spécifiques	Exemples de contributions transversales
<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· Mise en place d'actions particulières à destination des publics défavorisés parmi le public touché (lieux, tarifs, services, accès),· Facilitation de l'embauche de publics défavorisés (ex. ACI),· le projet favorise la mixité sociale (expliquer comment?)· Mise en place d'actions d'accompagnement, d'accueil de publics défavorisés (ex. encadrement et accompagnement socio-pro au sein des ACI),· Le projet est ouvert et accessible aux personnes à mobilité réduite (expliquer les modalités dans la candidature, description des mesures d'accessibilité prévues)	<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· La structure emploie/recrute des personnes en insertion ou éloignées de l'emploi (chômeurs de longue durée),· Mise en place en interne d'actions spécifiques pour lutter contre toutes les formes de discriminations (CV anonyme, Label de la diversité),· Réalisation d'actions de sensibilisation du personnel et des participants à cette thématique, par exemple élaboration d'un guide pratique sur l'égalité des chances et non-discrimination· Un rappel systématique auprès des fournisseurs de l'attachement du porteur de projet aux valeurs d'égalité et de non-discrimination

3. L'accessibilité des personnes handicapées



L'accessibilité concerne à la fois à l'accès aux bâtiments, mais aussi aux "environnements virtuels" et l'accès aux "technologies de l'information et de la communication".

La prise en compte de l'accessibilité est évaluée en fonction de la nature de l'opération : si des participants sont accompagnés, alors l'accessibilité des locaux est impérative, et si l'objet principal de l'opération est la création d'une plateforme informatique, alors c'est l'accessibilité de cette plateforme qui sera vérifiée.

Exemples de prise en compte du principe :

- Rendre ses locaux physiquement accessibles. Cela comprend donc l'extérieur avec le parking mais aussi les lieux de repos et de restauration, les sanitaires...
- Mettre en place des équipements adaptés pour permettre aux salariés handicapés d'effectuer leurs tâches.
- Aménager si besoin le temps de travail des salariés handicapés.
- Développer l'accessibilité numérique : sous-titrer les vidéos pour les utilisateurs sourds ou malentendants, instaurer des raccourcis clavier, mettre en place un système d'audio description du site web pour permettre l'écoute d'un contenu texte.

DEVELOPPEMENT DURABLE (VOLET ENVIRONNEMENTAL) – pour information

L'Union européenne a défini une stratégie européenne de développement durable visant à améliorer le bien-être et les conditions de vie des générations présentes et futures. Depuis l'adoption de l'Agenda 2030 en septembre 2015, la Commission met en œuvre des objectifs de développement durable (ODD). Elle se base sur 4 piliers du développement durable : économique, social, environnemental, gouvernance mondiale (promotion du développement durable en dehors de l'UE, y compris les aspects concernant la démocratie, la paix, la sécurité et la liberté).

L'article 9 du règlement cadre (UE) n° 2021/1060 précise que « les objectifs des Fonds sont poursuivis conformément à l'objectif consistant à promouvoir le développement durable énoncé à l'article 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, compte tenu des objectifs de développement durable des Nations unies, de l'accord de Paris et du principe consistant à «ne pas causer de préjudice important ».

À la suite de la réalisation d'une analyse ex ante, les opérations éligibles au programme ont été jugées comme répondant au principe « Do no significant harm » (DNSH). Ce principe n'entraîne donc pas l'établissement d'indicateurs d'objectifs dans la demande. Non traité dans le cadre de l'instruction, aucune évaluation est à transmettre avec le bilan d'exécution. De facto, dans le cadre de la mise en œuvre de ses opérations, le porteur s'engage à ne pas nuire à ce principe.

Le porteur de projets est néanmoins vivement invité à poursuivre ou à mettre en place des initiatives :

Exemples de contribution spécifiques	Exemples de contributions transversales
<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· Le projet favorise les transports alternatifs (covoiturage, transports en commun, vélo...) ou des modes de travail différents (télétravail...) permettant de réduire l'impact environnemental des déplacements de vos collaborateurs·· Le projet fait l'objet d'un bilan carbone,· Le projet est étudié au regard des effets sur le changement climatique,· Le projet contribue à produire ou diffuser des connaissances sur le changement climatique, la protection de la biodiversité ou des ressources naturelles (vous avez entrepris des actions de promotion et de sensibilisation du développement durable),· Le projet préserve ou valorise le patrimoine naturel,· Le projet intègre des enjeux liés au changement climatique (réduction des consommations et des déchets, eau, gaz, électricité, ordures, papiers, parc de véhicules professionnels, protection de la biodiversité et des ressources naturelles, etc.),· Votre projet a bénéficié d'un accompagnement (avis d'experts environnementaux ADEME, DREAL, Agence de l'eau, bureaux d'études, etc.).	<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">· Les Recours aux marchés publics comportant des clauses environnementales· vous avez mis en place une stratégie d'achat responsable et/ou vous favorisez l'emploi local en choisissant des partenaires et fournisseurs locaux (ex. circuits courts)· Une démarche générale en faveur de l'environnement a été initiée (certification ecolabel ou équivalent, agenda 21),· Une démarche de réduction de la consommation a été initiée dans un domaine spécifique (gaz, électricité, eau, déchets),· vous avez souscrit à un contrat de fourniture d'électricité d'origine renouvelable

FLOT MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Malgré une volonté politique et sociétale, les femmes restent sous-représentées dans certains métiers. De nombreuses actions ont été menées pour favoriser la mixité dans les espaces de travail majoritairement masculins comme dans les espaces de travail majoritairement féminins. Mais les difficultés rencontrées subsistent. Une démarche mixité ne peut être un succès que si elle est accompagnée. Le changement nécessite de modifier la culture d'entreprise et de mettre en place un accompagnement puisque la mixité ne va pas de soi.

Il vise à :

-> **Comprendre ce que signifie la mixité.**

S'approprier le vocabulaire et connaître l'évolution, l'histoire de la mixité et notamment l'histoire du genre des métiers.

-> **Faire réfléchir sur les enjeux de la mixité** (en entreprise, dans les partis et les syndicats...).

-> **Découvrir les moyens d'agir pour faire avancer la mixité** : Les formations pour déconstruire, les bonnes pratiques, les obligations légales, la négociation dans les entreprises...

-> **Appréhender les nouvelles obligations en matière de mixité** dans les organisations syndicales.

[FLOT mixité](#)

FLOT LUTTE CONTRE LE SEXISME

Dans le monde du travail, le sexisme ordinaire est souvent décomplexé au profit d'un comportement patriarcal largement accepté. Les espaces de travail ouverts à la mixité sont des lieux où se jouent des rapports sociaux entre les sexes, où des stéréotypes de ce qui relève du féminin et ce qui relève du masculin sont véhiculés et reproduits. Cela se matérialise par des discours et des pratiques des discriminations fondées sur le sexe, subies généralement par les femmes et constitutives du sexisme.

Il vise à :

-> **Comprendre ce que signifie le sexisme.**

Le concept, les formes et l'évolution du sexisme au travail.

-> **Faire réfléchir sur les impacts psychologiques du sexisme** pour les victimes ainsi que les conséquences du sexisme sur le climat et le collectif de travail.

-> **Découvrir les outils et les leviers pour mobiliser tous.tes les acteurs.rices** de l'entreprise dans la lutte contre le sexisme au travail comme enjeu pour le vivre ensemble.

-> **Appréhender la réglementation en vigueur, les obligations et responsabilités** de l'employeur pour lutter contre le sexisme.

[FLOT sexisme](#)

FLOT LES INÉGALITÉS SALARIALES

A travail de valeur égale, salaire égal ? La France était jusque-là à la traîne de ce principe qui paraît pourtant incontestable. En effet, aujourd'hui encore, à poste égal et âge égal, une femme gagne 9 % de moins qu'un homme. Cet écart peut grimper jusqu'à 25 % lorsque que l'ensemble des postes et des statuts d'emploi est confondu. Et plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important, en partie parce qu'elles sont peu présentes en haut de l'échelle (plafond de verre). La loi existante depuis 1972, censée garantir l'égalité de rémunération, ne suffisait plus car elle n'était pas respectée. En 2018, L'Etat décide donc d'agir en mettant en place un mécanisme de classement basé sur l'attribution de notes basés sur 4 à 5 critères selon la taille de l'entreprise.

Il vise à :

-> **Connaître les mécanismes de reproduction des inégalités salariales** :

les évolutions trop lentes de l'école au travail, les luttes pour l'égalité salariale, la hiérarchie des rôles et ses valeurs différenciées.

-> **Dresser un panorama des inégalités salariales dans le monde** : chiffres, classement des pays avec un focus sur certains pays exemplaires...

-> **Présenter un état des lieux de la situation en France, et les inégalités** : le plafond de verre, l'impact sur le temps partiel, la répartition des tâches domestiques, la maternité et les retraites.

-> **Appréhender la réglementation en vigueur, les nouvelles obligations de l'employeur** : l'Index Salarial.

[FLOT inégalités salariales](#)