

Principe égalité Femmes- Hommes Quel appui national aux autorités de gestion des programmes ?

Réunion Europe du 11 juin 2015 de 9h15 à 17h

Auditorium – Carré Pleyel

5 rue Pleyel – 93200 Saint-Denis



L'article 7 du règlement cadre pour la programmation 2014-2020 place l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination comme principe horizontal de la mise en œuvre des FESI. Les Etats membres doivent veiller « à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la perspective de genre soient prises en compte et favorisées 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 ».

En application de ce principe, l'accord de partenariat doit

- définir les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes (section 1.5.2, conformément à l'article 15.a)v) du règlement cadre) ;
- démontrer, dans le cadre des conditions ex-ante générales, l'existence de capacités administratives pour la transposition et l'application effectives de la législation de l'Union européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des FESI (section 2.3 conformément à l'article 15.b)iii) du règlement cadre).

Par ailleurs, les programmes européens doivent décrire les actions visant à tenir compte de ce principe (section 11, conformément à l'article 27.5 du règlement cadre).

Les évaluations menées sur la période 2007-2013 révèlent la faiblesse voire l'absence de mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation du FEDER, et soulignent, malgré les progrès réalisés, la nécessité, pour le FSE, de renforcer les modalités de mise en œuvre, de suivi, d'évaluation et d'animation en continu de cette priorité.

Le présent document entend rappeler les dispositions prévues en ce sens par l'Accord de Partenariat et les orientations nationales existantes, et proposer des questions visant à identifier les moyens d'accompagner les autorités de gestion dans la mise en œuvre de ce principe pour la période 2014-2020.

1) RAPPEL DES DISPOSITIONS PREVUES DANS L'ACCORD DE PARTENARIAT

Pour la période 2014-2020, l'Accord de partenariat prévoit que la compréhension et l'appropriation de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble des acteurs soient développées dès le début de la programmation¹. Il est notamment prévu que les éléments suivants soient mis en œuvre :

¹ Accord de Partenariat, section 1.5, pp.158-161

- L'élaboration d'objectifs cibles et d'indicateurs pertinents au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité mêlant des mesures spécifiques, pour prévenir ou compenser les désavantages ou discriminations que subissent les femmes, et la prise en compte transversale et systématique des enjeux de l'égalité dans l'ensemble des programmes ;
- L'adaptation des modalités de demande et de bilan des opérations ainsi que le système de suivi informatisé des fonds pour mesurer la prise en compte effective, lorsque c'est pertinent, de l'approche intégrée de l'égalité dans les réalisations et des effets sur les personnes ,
- Le renforcement du pilotage au niveau des programmes et des projets, notamment en formant les autorités de gestion et les services instructeurs en amont du lancement de la programmation en explicitant la prise en compte de l'approche intégrée de l'égalité et de la non-discrimination dans la communication en direction des acteurs (porteurs de projet, services instructeurs, autorités de gestion, organismes intermédiaires, autorités de certification et d'audit).
- - L'évaluation de l'impact des FESI sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans le cadre de la **condition ex-ante générale sur l'égalité femmes-hommes**, l'accord de partenariat prévoit que « *des formations destinées aux autorités de gestion, de certification et d'audit des programmes* » seront organisées dans le cadre du programme national d'assistance technique Europ'Act. Il est précisé que « *ces formations seront principalement de deux types : des formations spécifiques portant sur la réglementation européenne ou nationale en la matière, la réglementation spécifique aux FESI, les possibilités concrètes de prise en compte du principe dans la mise en œuvre des fonds, et de manière transversale, des formations thématiques. La diffusion d'informations peut également être prise en charge dans le cadre de ce programme* »².

2) RAPPEL DES ORIENTATIONS NATIONALES

Depuis 2012 le gouvernement a engagé un programme d'actions interministériel pluriannuel pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes visé par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012. A présent, tous les projets de lois sont examinés en amont pour vérifier leur impact sur l'égalité femme-homme. Effectivité des droits et transmission systématique d'une culture de l'égalité sont les leviers de ce programme.

Pour assurer l'ancrage dans la durée de cette méthode de travail interministérielle et l'orienter vers des objectifs précis, **un tableau de bord interministériel des politiques pour l'égalité a été adopté et trois objectifs mobilisateurs ont été définis :**

- Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025 ;
- Parvenir à la mixité dans un tiers des métiers d'ici 2025 ;
- Augmenter la part des femmes créatrices d'entreprise pour atteindre 40 % d'ici 2017.

² Accord de Partenariat, section 2.3, p.275-276

Les partenaires sociaux et les collectivités territoriales ont été mobilisés lors des Conférences sociales de 2012 et 2013, et neuf Conseils régionaux, en partenariat avec l'Etat, se sont engagés dans des expérimentations « Territoires d'excellence pour l'égalité » visant l'égalité professionnelle notamment dans les PME, la mixité des filières de formation et des emplois, le retour à l'emploi des femmes bénéficiant du complément de libre choix d'activité (CLCA). L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) qui comprend des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à faire mieux comprendre les enjeux liés à la QVT, à faire de la QVT un objet de dialogue social organisé, à améliorer la QVT des salariés et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les négociateurs de cet accord rappellent que « la QVT, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments incontournables pour l'égalité professionnelle et la mixité des emplois. L'égalité professionnelle doit être prise en compte de manière transversale mais des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre pour améliorer la qualité au travail ».

Les lois « égalité professionnelle » sont devenues effectives parce qu'assorties de contrôles et de sanctions. En mars 2014, 5000 entreprises ont envoyé leurs accords et plans d'égalité professionnelle à l'administration, 10 ont été sanctionnées et 700 mises en demeure. Dans le même temps, cette négociation a été simplifiée et les entreprises sont accompagnées : dans neuf Régions « Territoires d'excellence », des conventions modèles ont été signées avec une vingtaine d'entreprises qui s'engagent notamment à sensibiliser les PME à l'égalité ; partout de nouveaux outils sont mis à dispositions pour faciliter les démarches (www.ega-pro.fr).

Pour atteindre l'objectif de 40% de femmes créatrices d'entreprise en 2017, le plan entrepreneuriat, lancé en août 2013 par les Ministères des Droits des femmes, de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et par le Ministère délégué chargé des PME, de l'innovation et de l'économie numérique, mobilise les services de l'Etat, des réseaux d'accompagnement, des réseaux bancaires (BPI, Caisse des dépôts et consignation...), des associations intervenant dans le champ de l'entrepreneuriat, et des créatrices d'entreprises. Les acteurs concernés par le soutien à l'entrepreneuriat se sont engagés à publier des statistiques sexuées, à réaliser un diagnostic sur les dossiers féminins portés par leur structure, et, sur la base de ce diagnostic, à se fixer des objectifs de progression et une feuille de route. Le plan est articulé en trois axes : sensibilisation et information, renforcement de l'accompagnement des créatrices et accès au financement. Un accord cadre a été signé le 11 avril 2014, entre la Caisse nationale d'allocations familiales - CNAF, Pôle Emploi et le ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports pour organiser l'accompagnement vers le retour à l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité - CLCA.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pleinement intégré l'objectif de développement de l'égalité et de la mixité professionnelle tant dans l'entreprise qu'en matière d'apprentissage, ainsi que dans les missions du service public de l'orientation tout au long de la vie et du service public régional de la formation professionnelle.

La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoit notamment que :

- l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ;
- l'obligation du respect des dispositions sur l'égalité professionnelle pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés désirant soumissionner aux marchés publics ;
- la réforme du congé parental ainsi que de nombreuses dispositions afin de permettre aux femmes comme aux hommes de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Dans le cadre de la réforme de la politique de la ville, la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les inégalités persistantes en la matière constituent l'une des priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception et la mise en œuvre des contrats de ville 2015-2020.

Pour leur part, les contrats de plan Etat-région 2015-2020 devront contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'actions transversales et spécifiques, en particulier en ce qui concerne la promotion de la mixité dans les filières de formation et les métiers.

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes a remis, le 19 juin 2014, son rapport « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés » à la ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, en réponse à sa saisine. Ce rapport met en exergue le croisement entre les inégalités territoriales, les inégalités sociales et les inégalités sexuées.

Compte tenu de ces éléments, les comités interministériels à l'égalité et la citoyenneté du 6 mars 2015 et aux ruralités du 13 mars 2015 ont adopté des mesures visant à résorber les inégalités auxquelles sont confrontées les femmes au sein des territoires et à promouvoir le rôle et les initiatives des femmes :

- mieux partager l'espace public entre les femmes et les hommes, notamment par l'expérimentation de marches exploratoires de femmes ;
- développer les crèches à vocation d'insertion professionnelle pour faciliter l'emploi des femmes dans les quartiers ;
- renforcer l'attention portée aux femmes rurales dans le plan Entreprendre au féminin avec un objectif de 40% de femmes parmi les créateurs d'entreprises d'ici 2017.

3) COMMENT ACCOMPAGNER LES AUTORITES DE GESTION POUR ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE DANS LA PROGRAMMATION DES FESI ?

Les questions suivantes ont pour objectif d'ouvrir la réflexion sur la base des éléments ci-dessus :

- que doit signifier l'approche intégrée EF/H pour une autorité de gestion ?
- Comment l'autorité de gestion doit-elle communiquer auprès des porteurs de projets potentiels sur ce que veut dire la prise en compte de l'égalité dans les projets présentés ?
- Que conseiller aux porteurs de projet pour la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ?

Les hypothèses d'accompagnement ci-dessous peuvent être envisagées et ont vocation à être discutées avec les autorités de gestion :

1. **Elaboration d'un kit pour les autorités de gestion** qui leur permettrait de promouvoir le sujet auprès des porteurs de projets potentiels et de fournir des exemples de bonnes pratiques (fiches, petits films, guides...) aux bénéficiaires d'aides. Ce kit pourrait être présenté lors d'un séminaire dédié, qui rassemblerait 100 à 150 personnes (représentants de la direction Europe du conseil régional, des DIRECCTE, éventuels référents égalité femmes-hommes des conseils régionaux, CM régionales du SDFE...).
2. **Elaboration et mise en œuvre d'une formation** sur le même sujet en direction des mêmes acteurs (5 à 10 sessions de 15 à 20 personnes).