

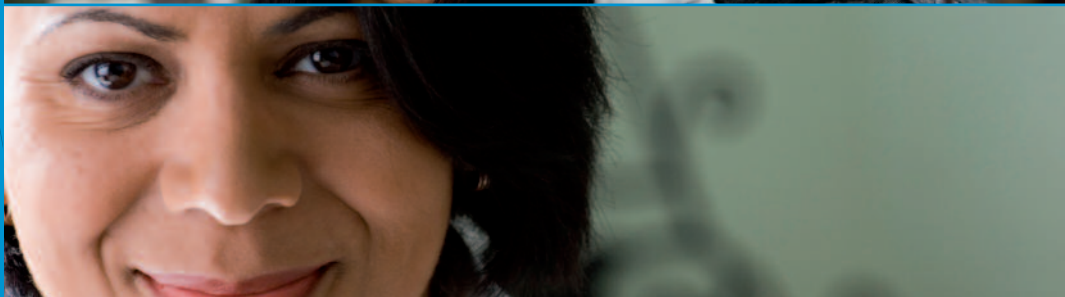
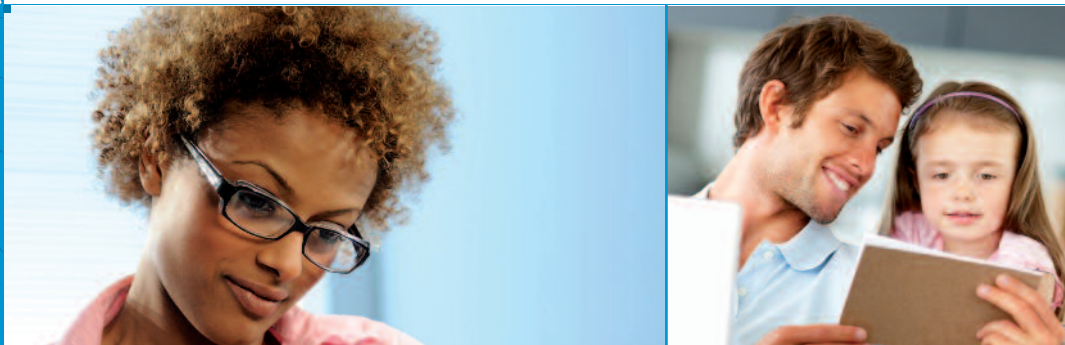
Cette publication constitue le premier numéro d'une série de fiches thématiques portant sur les priorités transversales du programme opérationnel du Fonds social européen. C'est un outil d'animation du programme, à destination des gestionnaires et des bénéficiaires du Fonds social européen.

A l'occasion du 8 mars, le choix a été fait de consacrer ce numéro à l'égalité entre les femmes et les hommes qui constitue l'une des sept priorités communautaires, reprises au niveau national, dans le programme opérationnel du Fonds social européen pour 2007-2013. Cette priorité a toutefois un caractère particulier : elle constitue en effet un principe d'intervention des fonds, ce qui lui confère un caractère obligatoire. Tout projet soutenu par le Fonds social européen doit intégrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de veiller à ce que les actions contribuent à la mise en œuvre de ce principe et, à tout le moins, n'aillent pas à son encontre. L'intégration de ce principe se réalise par une double approche, associant des actions spécifiques et une démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. A partir d'un état des lieux de la situation des femmes dans l'emploi, cette fiche décrit l'action de l'Union européenne et les opportunités offertes par le Fonds social européen en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour la programmation 2007-2013, il s'agit de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des femmes et la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'ensemble des axes sont concernés et les leviers sont multiples : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation tout au long de la vie, création d'entreprise, sensibilisation-formation à l'égalité professionnelle dans les entreprises et les branches, développement de la mixité des emplois, promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilité, lutte contre les discriminations, articulation des temps de vie...

Les innovations de la programmation actuelle doivent permettre une prise en compte renforcée de cette priorité.

Cette fiche se veut un outil utile à tous ceux qui souhaitent faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes, avec le soutien du Fonds social européen.





Les femmes et

La stratégie de Lisbonne fixe pour objectif un taux d'emploi des femmes de 60%, que la France a désormais atteint. Cependant le sous-emploi continue de toucher principalement les femmes : en effet, elles représentent 80% des 1,4 million de personnes travaillant à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage¹.

Par conséquent, les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la situation des femmes dans l'emploi.

Des leviers d'action existent pour contribuer à l'égalité professionnelle et salariale. Le Fonds social européen souhaite agir en ce sens, en garantissant un plus large accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie, en soutenant la création d'activité, en renforçant l'accès à des postes à responsabilité, en réduisant les écarts de rémunération et en favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie.

Réduire les écarts de rémunération

La résorption des écarts de rémunération reste un objectif à atteindre. En France, la rémunération horaire brute moyenne des femmes était inférieure de 16 % à celle des hommes en 2007. Cet écart, en défaveur des femmes dans tous les Etats membres de l'Union européenne, reflète les disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Les emplois des femmes restent concentrés dans des secteurs traditionnellement féminins souvent moins rémunérateurs et elles accèdent moins que les hommes aux responsabilités.

Renforcer l'accès à l'apprentissage et la formation tout au long de la vie

Les bénéfices de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie sont bien réels, tant en termes d'insertion professionnelle que d'adaptabilité et d'employabilité au cours d'une carrière. Dans les secteurs public et privé, le taux d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes est quasi équivalent. Toutefois, les chances d'accès à la formation continue sont moins importantes dans le secteur privé que dans le public ; elles diminuent sensiblement pour les ouvriers et employés et, dans ces deux catégories, les femmes accèdent moins que les hommes à la formation. Par ailleurs, depuis les années 90, les jeunes femmes ne bénéficient qu'à hauteur de 30 % de l'apprentissage.

Soutenir la création d'activité

Seulement 30% des créateurs d'entreprises en France sont des femmes. Souvent plus diplômées que les hommes, elles ne bénéficient pas d'une expérience équivalente, qui favoriserait une activité durable. Une offre d'accompagnement adaptée apparaît donc nécessaire pour les femmes qui se lancent dans un projet d'entrepreneuriat.

Le programme opérationnel FSE 2007-2013 s'est fixé pour objectif de porter la part des créatrices accompagnées à 38%. Grâce aux efforts de tous les acteurs du programme, le résultat est de 39% en 2008.

Lutter contre la persistance du plafond de verre

Les femmes sont nettement sous-représentées dans les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilité : les deux tiers des postes de cadre du secteur privé sont occupés par des hommes et moins de deux dirigeants d'entreprise sur dix sont des femmes.

Améliorer l'articulation vie personnelle-vie professionnelle

Le cas français est particulièrement remarquable, avec un fort taux d'activité des femmes et le taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne. Mais ce constat positif ne doit pas faire oublier que, si l'activité professionnelle des hommes est peu influencée par l'évolution de leur vie familiale, celle des femmes l'est sensiblement. En effet, le taux d'activité des mères en couple, qui est de 80 % avec un enfant de moins de trois ans, tombe à 58 % avec deux enfants dont un de moins de trois ans.



l'emploi en 2009

Vers de nouvelles mesures en France ?

Pour développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les branches et les entreprises, le ministre du travail a proposé, en novembre 2009, aux partenaires sociaux de négocier à ce sujet. A l'issue de cette négociation, un projet de loi sera élaboré pour améliorer la situation des femmes en matière d'écart de salaire et de carrières, de durée de promotion et d'accès aux fonctions de dirigeantes.

L'emploi des femmes résiste-t-il mieux à la crise ?

La crise actuelle a eu un impact bien plus important sur le chômage des hommes. Entre janvier 2008 et octobre 2009, 468 000 hommes supplémentaires se sont inscrits à Pôle Emploi (en catégories A, B et C²) contre 236 000 femmes³. Ceci s'explique notamment par le fait que les destructions d'emplois concernent en grande partie le secteur industriel, où les femmes sont moins présentes.

Cependant, les femmes occupent plus souvent des emplois temporaires (contrats à durée déterminée, stages, emplois aidés - 11% des femmes contre 6% des hommes).

Leur taux de chômage demeure supérieur à celui des hommes (8,8% pour les hommes, 9,5% pour les femmes).

² Catégorie A : personnes à la recherche active d'un emploi n'ayant exercé strictement aucune activité au cours du mois précédent – Catégories B et C : elles regroupent les chômeurs à la recherche active d'un emploi, mais qui ont exercé une activité limitée pendant le mois qui précède (moins de 78 heures pour la catégorie B et plus de 78 heures pour la catégorie C)

³ Sources : Pôle Emploi, Dares

Un projet

L'entrepreneuriat féminin : un potentiel de créations et de reprises d'entreprises insuffisamment pris en compte



Pour répondre aux besoins des femmes en termes d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprises, «France Initiative» a mis en place un vaste programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Au sein même de la structure, l'approche de genre est inscrite dans tous les programmes d'action et les équipes sont sensibilisées à l'approche intégrée. La priorité donnée est clairement d'augmenter la part des femmes accompagnées par le réseau associatif que constitue France Initiative. Pour développer les activités en faveur de l'entrepreneuriat féminin, des partenariats avec des réseaux spécialisés sont établis et la communication est très largement développée (articles, conférences...).

France Initiative mobilise tous les acteurs concernés, les membres de son réseau et les partenaires bancaires. Son activité s'appuie également sur le Fonds de Garantie à l'initiative des Femmes (FGIF), outil supplémentaire en faveur des projets portés par les femmes. Afin d'évaluer l'impact des actions menées, France Initiative a mis en place un indicateur d'impact. En 2008, sur 245 plateformes adhérentes au réseau, 96 ont déclaré mener une politique en faveur des femmes chefs d'entreprises. Elles étaient 84 en 2007.

Pour en savoir plus : http://www.france-initiative.fr/index.php/france_initiative/politiques_publiques/entreprendre_au_feminin



L'action communautaire

Un levier en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis plus de 30 ans, l'action de l'Union européenne, tant du point de vue politique que juridique, constitue un levier important en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des orientations politiques réaffirmées

En 2006, la Commission européenne a adopté une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle décrit six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne pour la période 2006-2010 :

- réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- améliorer la conciliation des temps de vie ;
- promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision ;
- éradiquer la violence liée au sexe et la traite des êtres humains ;
- promouvoir l'égalité entre les sexes en dehors de l'Union européenne ;
- éliminer les stéréotypes liés au genre dans la société.

Des objectifs et des actions sont identifiés pour chacun de ces domaines et une évaluation finale est prévue en 2010.

Pour soutenir les objectifs de la feuille de route et inciter les Etats membres à renforcer la prise en compte de l'égalité, les chefs d'Etat et de gouvernement des vingt-sept ont adopté en mars 2006 un pacte européen pour l'égalité reposant sur trois objectifs :

- la réduction des écarts entre hommes et femmes et la lutte contre les stéréotypes sur le marché du travail ;
- la promotion de la conciliation des temps de vie ;
- le renforcement de l'intégration du principe d'égalité h/f dans les politiques publiques.

Un arsenal juridique

L'Europe offre, depuis 1957 dans le Traité de Rome, un cadre juridique à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans son article 119, qui pose le principe de l'égalité de rémunération «à travail égal, salaire égal». Depuis lors, les textes normatifs, visant à assurer l'égalité des droits en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale, se sont multipliés. Il existait, jusqu'en 2006, treize directives européennes relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, douze dans le domaine de l'emploi et une hors emploi (Egalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès et la fourniture des biens et services). En 2006, une refonte de sept des treize directives «emploi» au sein d'un texte unique - la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 - a permis d'entamer un processus de clarification de ce dispositif législatif.

Depuis le Traité d'Amsterdam, en 1999, l'égalité entre les sexes fait partie des missions fondamentales de l'Union européenne. Le traité de Lisbonne consolide ce cadre. Ainsi le traité sur l'Union européenne (TUE) intègre dans son



article 2, sur les valeurs communes de l'Union que l'égalité entre les femmes et les hommes caractérise la société européenne. L'Union promeut l'égalité hommes/femmes (article 3). Le traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) dispose dans son article 8 que «pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes».

Des programmes spécifiques à la double approche de l'égalité

Depuis de nombreuses années, l'Union européenne a mis en place des mesures spécifiques en faveur de l'emploi des femmes à l'instar des programmes IRIS et NOW. En 1995, la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Pékin a promu une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité des sexes en formalisant le concept de «gender mainstreaming» ou «approche intégrée». Dès 1996, ce concept est repris par la Commission Européenne et inscrit dans les programmes d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La stratégie actuelle de l'Union européenne, appelée double approche, repose sur l'articulation entre l'approche spécifique et l'approche intégrée.

Qu'est-ce que le «gender mainstreaming» ?

Le «gender mainstreaming» (approche intégrée de l'égalité) est défini par le Conseil de l'Europe comme "la (ré)organisation, l'amélioration, 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."

Un projet

Développer le dialogue social et la professionnalisation des acteurs de branche



Le projet développé par Marwett Etudes & Conseil, de 2008 à 2010, vise à accompagner les organisations de branche professionnelle et les OPCA d'Île-de-France à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce projet s'inscrit dans les lois du 4 mai 2004 et du 23 mars 2006 qui obligent notamment à une négociation dans les branches en vue d'assurer une égalité dans l'accès à la formation et une réduction des écarts de rémunération.

«Certaines branches sont sur le point de conclure un accord, d'autres lancent des études exploratoires, d'autres encore ont monté des expérimentations avec des résultats différents. Elles sont toutefois toutes réceptives à la démarche du projet et ont pris conscience de la nécessité d'appréhender cette question. Ceci nous a conduits à mettre en place une démarche «progressive» qui accompagne le processus de maturation des branches et des OPCA sur la question de l'égalité» constate Salima Rairi, Directrice de Marwett.

Après identification des branches intéressées et des acteurs concernés (ressources humaines, syndicats, formateurs, membres de commissions égalité...), ces derniers reçoivent une formation de sensibilisation. Parallèlement pour accompagner ces acteurs et démultiplier les capacités, un Kit multimédia de formation a été conçu. Ce kit aborde les principales questions juridiques et économiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et permet de travailler sur les stéréotypes. In fine, il s'agit de professionnaliser les acteurs et d'initier une dynamique qui favorise l'intégration effective de l'égalité de genre dans les pratiques des entreprises et les organisations.



Les innovations de la programmation 2007-2013

Une priorité transversale

L'égaleté entre les femmes et les hommes est une des sept priorités transversales, définies au niveau communautaire et reprises au niveau national. La prise en compte de l'égaleté entre les femmes et les hommes, en tant que principe d'intervention des fonds, doit être systématiquement intégrée dans toutes les opérations soutenues par le FSE.

Une opération peut prendre en compte la priorité Egalité femmes/hommes de manière «spécifique», «secondaire» ou «sans objet».

Pour mieux comprendre «spécifique», «secondaire» ou «sans objet» :

Exemple d'opération visant de manière spécifique l'égaleté entre les femmes et les hommes

Les fédérations départementales de la branche du bâtiment mettent en place une opération portant sur l'accès des femmes aux métiers de ce secteur. Trois actions sont prévues : un « forum métiers du bâtiment » pour les jeunes filles et les femmes, la sensibilisation à la mixité et l'égaleté professionnelle des chefs d'entreprise et enfin la formation de tuteurs et des formateurs.

Exemple d'opération visant de manière secondaire l'égaleté entre les femmes et les hommes, par la réalisation d'une ou plusieurs actions consacrées spécifiquement à cette priorité

Les réseaux de professionnels spécialisés dans l'accompagnement des créateurs d'entreprise proposent une opération visant à promouvoir l'esprit d'entreprise. Trois actions sont prévues : la sensibilisation des apprenti-e-s et salarié-e-s, la formation des créateurs-trices d'entreprise et la constitution d'un réseau de femmes chefs d'entreprises pour l'accompagnement et le suivi post-crédation d'entreprise de femmes créatrices.

Exemple d'opération pour laquelle la prise en compte de l'égaleté entre les femmes et les hommes est sans objet :

Une structure régionale d'associations d'utilité sociale propose une opération visant la professionnalisation en matière de gestion et de développement commercial.

Les nouveautés du programme opérationnel français

Sur la programmation 2007-2013, des modalités organisationnelles ont été mises en place pour garantir la prise en compte du principe d'égaleté entre les femmes et les hommes dans toutes les opérations. Tout d'abord, la prise en compte de cette priorité doit être clairement explicitée dès le dépôt du projet. Ensuite cette question est analysée lors de l'instruction puis discutée lors des comités de programmation en présence d'un représentant du Service des droits des femmes et de l'égaleté entre les femmes et les hommes de la Direction générale de la cohésion sociale.

Des indicateurs sexués et des objectifs de performance

Qu'il s'agisse des caractéristiques des participants (indicateurs de réalisation) ou des informations relatives à leur sortie (indicateurs de résultats), **tous les indicateurs sont sexués**¹. Ces derniers permettent d'avoir une situation chiffrée et objective sur la part des femmes dans les actions soutenues par le Fonds social européen et de disposer des informations sur leur devenir à l'issue des projets. L'analyse des indicateurs sexués est d'autant plus importante que la France s'est fixé des objectifs en matière d'égaleté entre les femmes et les hommes.



L'engagement pour 2007-2013 repose sur :

- Un indicateur de résultat : Porter la part de créatrices accompagnées à 38%
- Deux indicateurs d'impact concernant les femmes : contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010, par le soutien à la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les entreprises, contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes à hauteur de 60% en 2010 (priorité transversale).

Le «gender budgeting»

Type d'action	Chiffre en euros	Type d'action	Montant en euros de l'égalité femmes/hommes
Action générale	22 626,00	Assistance aux structures et aux systèmes	
Action industrielle	40 072,00	Assistance aux structures et aux systèmes	
Action commerciale	20 072,00	Assistance aux structures et aux systèmes	
Action culturelle	10 700,00	Assistance aux structures et aux systèmes	
Action éducative	20 000,00	Assistance aux structures et aux systèmes	
TOTAL	100 413,00		

Le «gender budgeting» permet d'effectuer un suivi du budget affecté à l'égalité femmes / hommes dans la programmation. Par conséquent, il est désormais possible d'identifier le nombre d'actions et le volume financier dédiés à cette thématique, en distinguant dans la demande de subvention, les actions spécifiquement consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un bonus pour les projets spécifiques

Concernant les opérations visant «l'amélioration et le développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail» (sous-mesure 2.2.2), le programme opérationnel précise que le «taux moyen applicable au niveau des opérations est de 15 points plus élevé que celui fixé au niveau de l'axe». Autrement dit, ce type d'opérations peut être cofinancé à 65% par le Fonds social européen. Cette disposition permet ainsi de faciliter la recherche de cofinancements nationaux puisque leur part est réduite à 35%. Il relève de la charge du gestionnaire de s'assurer de l'équilibre du cofinancement à l'axe (50%).

Un bonus pour les projets exemplaires

D'autre part, le Programme opérationnel précise que le taux d'intervention au niveau de l'opération peut être modulé, c'est-à-dire bonifié ou réduit, **quel que soit l'axe**, lorsque l'opération s'efforce de prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes de manière remarquable². Ceci offre la possibilité aux gestionnaires de donner un coup de pouce aux organismes qui prévoient des actions jugées exemplaires en matière d'égalité.

²A noter que cette modulation sur la qualité concerne les sept priorités transversales : égalité femmes-hommes, égalité des chances, innovation, caractère interrégional ou transnational, intégration des personnes handicapées, développement durable, vieillissement actif

Un projet

Parendom à Rennes, un service de garde à domicile «sur-mesure»



Comment faire garder ses enfants en dehors des horaires d'ouverture des services de garde ? C'est pour répondre à cette question très simple que des parents de jeunes enfants ont créé l'association Parenboug en avril 2002. Leur objectif : répondre à des besoins de garde en horaires atypiques, à des situations d'urgence, en complément d'autres modes de garde. Parendom est donc né, avec le soutien du Fonds social européen. Ce service de garde à domicile en horaires décalés, est proposé aux familles résidant à Rennes, priorité étant donnée aux familles les plus précaires. Les gardes à domicile se font en fonction des besoins (à partir de 4h30 du matin jusqu'à 23h le soir) et les parents payent en fonction de leurs revenus. Pour ce service, Parenboug salarie 12 professionnels et l'association veille à ce que les horaires atypiques proposés aux familles respectent également la vie sociale de ses salariés. De plus, les emplois créés sont pensés en priorité pour compléter les temps partiels subis.

Pour en savoir plus : <http://parenboug.free.fr/>



Les opportunités offertes par le programme FSE

Axes d'intervention prioritaires	Mesures	Prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes
1. Adaptation aux mutations économiques	1.1 Anticiper et gérer les mutations économiques	Approche intégrée
	1.2 Agir sur le développement des compétences par la formation tout au long de la vie	
	1.3 Soutenir la création d'activité et promouvoir l'esprit d'entreprise	
2. Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi	2.1 Modernisation du service public de l'emploi	
	2.2 Développement des politiques actives du marché du travail	Approche spécifique
	2.2.2 Développement de l'accès et de la participation des femmes au marché du travail	
3. Cohésion sociale et lutte contre les discriminations	3.1 Cohésion sociale	Approche intégrée
	3.2 Inclusion sociale	
	3.3 Lutte contre les discriminations	
4. Capital humain, mise en réseau, innovation et transnationalité	4.1 Investir dans le capital humain	
	4.2 Développer les partenariats et la mise en réseau	
	4.3 Actions innovantes transnationales et interrégionales	

Dans le cadre du Programme opérationnel Fonds social européen 2007-2013, l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes se réalise par une double approche : l'une spécifique et l'autre intégrée.

Un projet

Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle



Comment réaliser un rapport de situation comparée ? Quelles sont les obligations légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ? Pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui ne savent pas répondre à ces questions, le GIP FORMAVIE de l'Académie de Montpellier, soutenu par le Fonds social européen, offre un accompagnement gratuit à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et salariale.

Une palette de services est proposée, allant de l'information sur le cadre réglementaire de l'égalité professionnelle à un accompagnement plus complet. Si l'entreprise souhaite s'engager de manière plus importante, les consultants du GIP Formavie procèdent à l'analyse des indicateurs de ressources humaines. Cette analyse vise à identifier les différences de traitement et les inégalités susceptibles d'être corrigées (exemples : écarts de rémunération). À l'issue de ce travail, des conseils sur les axes de progrès sont apportés et des actions concrètes à mettre en œuvre par l'entreprise sont proposées.

L'objectif fixé est d'accompagner 50 entreprises sur l'ensemble du territoire de la région Languedoc-Roussillon.