

Fonds social européen en France

| intégrer |

# l'égalité des chances femmes-hommes

| dans votre projet |



comment  
faire ?



## Faire le point sur l'égalité des chances femmes-hommes avant la mise en place du projet

*Définir ce qu'on veut dire par l'égalité des chances femmes-hommes.*

### comment faire

Il s'agit de réfléchir et de se mettre d'accord, avec les autres personnes impliquées dans la conception du projet, sur ce que vous entendez concrètement par l'égalité des chances femmes-hommes. Pour cela, vous pouvez vous appuyer sur votre vie professionnelle, votre vie privée et vos connaissances théoriques sur la question.

Afin de vous aider, vous pouvez :

- ▶ consulter des publications sur la question, par exemple :
  - [L'égalité hommes-femmes en formation](#), dossier coordonné par Céline Julien, dans Actualité de la Formation Permanente, n° 183, 2003, Centre Inffo ([www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr))
  - [L'égalité des chances entre les femmes et les hommes : la prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d'emploi](#), RACINE, Paris, 2001 ([www.racine.fr](http://www.racine.fr))
  - [Intégrer la dimension de " genre " dans les projets Equal : un guide pratique à l'usage des promoteurs](#), Agence Fonds Social Européen de la Communauté française de Belgique, Bruxelles 2003 ([www.fse.be](http://www.fse.be))
- ▶ consulter des sites internet spécialisés, notamment :
  - le site égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne : [europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm)
  - le site du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité : [www.social.gouv.fr/femmes/index.htm](http://www.social.gouv.fr/femmes/index.htm)
  - le site égalité des chances entre les femmes et les hommes - FSE France : [www.travail.gouv.fr/fse/egalitedeschances](http://www.travail.gouv.fr/fse/egalitedeschances)
- ▶ contacter des organismes spécialistes de la question, par exemple :
  - votre Délégation Régionale/Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (voir la liste des contacts sur le site : [www.social.gouv.fr/femmes/index.htm](http://www.social.gouv.fr/femmes/index.htm))
  - votre Centre local d'Information sur les Droits des Femmes (CIDF) (voir la liste des contacts sur le site : [www.infofemmes.com/Adresses.html](http://www.infofemmes.com/Adresses.html))

*Faire un état des lieux de la prise en compte de l'égalité des chances femmes-hommes dans votre organisme et dans les activités habituelles que vous mettez en œuvre.*

### comment faire

Il s'agit de savoir ce qui se fait déjà en matière d'égalité des chances femmes-hommes dans votre organisme et dans les activités que vous menez habituellement. Pour cela, vous pouvez vous poser certaines questions, par exemple :

- ▶ Au niveau de votre organisme :
  - Y a-t-il une analyse sexuée statistique des salarié-es de l'organisme (nombre d'hommes et de femmes, par catégorie professionnelle, niveau de salaire, niveau de responsabilité...)?
  - En terme d'organisation du travail, existe-t-il des possibilités de formules souples permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes et pour les hommes (flexibilité des horaires, temps partiel choisi, pas de réunions le soir, annualisation des horaires de travail...)?
  - Des contacts ont-ils été pris avec des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité des chances femmes-hommes (Délégations régionales aux Droits des Femmes et à l'égalité, CIDF...)?
  - Les locaux sont-ils aménagés pour les hommes et pour les femmes (vestiaires...)?
  - L'égalité des chances femmes-hommes est-elle prise en compte dans les procédures de recrutement et de sélection des candidat-es? Les jurys sont-ils mixtes?
- ▶ Au niveau des activités menées habituellement :
  - Y a-t-il une analyse sexuée statistique des publics accueillis (répartition de femmes et d'hommes par type de formation/prestation, par niveau de formation, taux de réussite, taux d'abandon...)?
  - Y a-t-il des mesures permettant d'articuler vie professionnelle et vie personnelle (prise en compte de la question de garde de personnes dépendantes [enfants, personnes âgées, personnes handicapées...], horaires d'ouverture ou de formation adaptés, facilités de transport...)?
  - Les procédures de recrutement du public prennent-elles en compte l'égalité des chances femmes-hommes (publicités de stage visant les deux sexes, recrutement ouvert aux deux sexes et jurys mixtes...)?

## Faire un diagnostic

**Faire un diagnostic de la problématique qui sera abordée dans votre projet au regard de l'égalité des chances femmes-hommes (c'est-à-dire un "diagnostic sexué").**

### comment faire

Très souvent, la problématique posée se traduit différemment pour les hommes et pour les femmes. Il s'agit donc dans ce diagnostic de considérer que les individus ne constituent pas un ensemble homogène. Au contraire, il ne faut pas oublier de dresser un tableau distinguant les hommes et les femmes. Celui-ci permettra de prendre en compte les problèmes spécifiques rencontrés par chaque sexe, et ainsi d'envisager les réponses les plus appropriées pour chacun.

Pour cela, vous pouvez entre autres vous appuyer sur des études statistiques déjà existantes, par exemple :

- [Chiffres clés : l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (parution annuelle), Service des Droits des Femmes et de l'Égalité, Paris
- [Femmes et hommes : regards sur la parité](#), Paris, INSEE, 2004 ([www.insee.fr](http://www.insee.fr))

**Attention :** les statistiques sexuées que vous citez ne doivent pas être trop générales, mais bien concerner la problématique abordée par votre projet. Essayez par exemple de trouver des statistiques par rapport au territoire ou au secteur d'activité sur lequel votre projet interviendra.

## Définir les objectifs

**Suite aux résultats du diagnostic sur l'égalité des chances femmes-hommes, définir des objectifs (quantitatifs et qualitatifs) qui répondront aux inégalités repérées entre les femmes et les hommes et prendront en compte les besoins ou difficultés spécifiques à chaque sexe.**

### exemple

Dans un diagnostic réalisé sur un quartier en difficulté, le porteur de projet, Dynamiques-Cité Formation, s'est rendu compte que le taux élevé de chômage de longue durée de la population (hommes et femmes) était lié à un faible niveau de formation. L'objectif général du projet est donc de mettre en place des formations qualifiantes adaptées à destination de cette population pour faciliter son accès au marché du travail. Le porteur de projet a analysé cette situation en distinguant les problématiques propres à chaque sexe. Cette analyse a permis de constater que les femmes avaient un plus faible niveau de qualification et ainsi étaient surreprésentées parmi les chômeurs de longue durée. Elle a aussi démontré qu'elles avaient plus de difficultés à accéder aux formations en raison d'un manque d'accès aux moyens de transports. Pour cette raison, il fixe un objectif spécifique dans le projet visant à faciliter l'accès par les femmes aux formations, notamment en abordant la question de leur mobilité.

**Veiller à ce que les objectifs du projet, qu'ils concernent directement ou non l'égalité des chances femmes-hommes, n'aillent pas à l'encontre de cette égalité.**

### contre-exemples

- Suite à un constat de possibilités de recrutement dans la plomberie, le porteur pourrait se fixer comme objectif de mettre en place des formations qualifiantes dans ce secteur. Pour recruter les stagiaires, il prévoit de développer une stratégie de publicité clairement ciblée sur un public masculin. Ce faisant, il ne facilite pas l'accès de ce métier porteur à la population féminine.
- Dynamiques-Cité Formation pourrait prendre comme objectif de mettre en place des formations spécifiques pour les femmes. Pour cela, il envisage de monter une formation qui s'avère être non-qualifiante et dans un métier peu porteur. Ce faisant, il risque de cantonner les femmes dans un secteur où l'accès au marché du travail est difficile, avec des difficultés d'accéder à d'autres secteurs en raison du manque de diplôme reconnu.

## Définir les activités

*Suite aux résultats du diagnostic sur l'égalité des chances femmes-hommes, définir des activités spécifiques qui viseront à corriger les inégalités repérées entre les femmes et les hommes.*

### exemple

Dynamiques-Cité Formation a constaté que l'un des freins à la participation des femmes aux activités de formation était leur faible mobilité. Afin de résoudre ce problème, sa directrice, Madame Fatima Hami décide, avec l'accord de son équipe, de mettre en place des activités spécifiques en direction de femmes : location de mobylettes, accompagnement vers le permis de conduire et organisation de covoiturage.

*Une fois qu'on a défini toutes les activités du projet, réfléchir à l'impact qu'elles auront sur l'égalité des chances femmes-hommes. Veiller à corriger les éventuelles inégalités. Il s'agira dans ce cas "d'actions transversales" de prise en compte de l'égalité des chances femmes-hommes.*

### exemple

Dans les activités générales de formation proposées par le projet, Dynamiques-Cité Formation veille à mettre en place les conditions pour une participation équilibrée des hommes et des femmes. Pour ce faire, il fixe les horaires de formation en fonction des contraintes familiales des participant-es : pas de cours avant 9h00 ou après 17h00 et il aide les participant-es à trouver des solutions de garde d'enfants si nécessaire. Même si ces actions concernent aussi bien les hommes que les femmes, il est vrai que le frein que constituent les obligations familiales touche plus souvent les femmes que les hommes.



## Affecter des moyens

*Pour chaque activité programmée en faveur de l'égalité des chances femmes-hommes, affecter les moyens nécessaires à sa réalisation (humains, financiers, matériels...). Ne pas oublier d'affecter des moyens aux actions en faveur de l'égalité femmes-hommes intégrées dans les activités plus générales (les "actions transversales").*

### exemple

Afin de mettre en place l'activité spécifique en faveur de la mobilité des femmes, Madame Hami affecte les moyens suivants :

- pour la location de mobylettes, elle identifie un prestataire et prévoit un budget
- pour l'accompagnement vers le permis de conduire et l'organisation du covoiturage, elle affecte clairement une partie du temps d'un intervenant dans le projet et prévoit un budget correspondant

En ce qui concerne l'activité transversale visant à faciliter la garde d'enfants, elle affecte également une partie du temps d'un autre intervenant dans le projet, qui se traduit par un budget clairement défini.

## Développer les compétences internes et associer les bons partenaires

*Mobiliser les intervenants du projet sur la question de l'égalité des chances femmes-hommes.*

### exemple

Afin que toutes les personnes intervenant dans le projet soient sensibles à la question de l'égalité des chances femmes-hommes, Madame Hami met en place un certain nombre de dispositifs :

- elle nomme un référent qui sera responsable de veiller à cette question tout au long de la vie du projet, Monsieur Benjamin Texier. Ce référent reçoit une formation spécifique délivrée par un spécialiste de l'égalité des chances femmes-hommes
- avec l'aide de Monsieur Texier, elle organise des sessions de sensibilisation de tou(te)s les intervenant-es du projet
- elle programme un séminaire de réflexion spécifique sur cette thématique afin de permettre aux intervenant-es de faire des propositions concrètes et de passer en revue la stratégie déjà mise en place
- elle diffuse, à tou(te)s les intervenant-es du projet, une plaquette déjà existante sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui lui a été donnée par la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité

*Afin d'atteindre les objectifs en matière d'égalité femmes-hommes, il est possible que toutes les compétences nécessaires ne se trouvent pas au sein de votre organisme. Penser à identifier, puis associer, l'expertise nécessaire.*

### exemple

En début du projet, Madame Hami fait appel à un universitaire, Monsieur Li Nguyen, qui a une longue expérience de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Celui-ci lui apporte un appui dans l'élaboration de sa stratégie d'intégration de cette dimension dans le projet. Madame Hami lui demande également d'assurer la formation de Monsieur Texier, le référent égalité femmes-hommes, et de l'accompagner dans ses activités.

De plus, elle associe au projet l'antenne locale du CIDF qui prend en charge l'activité transversale d'accompagnement à la recherche de solutions adaptées de garde d'enfants en mettant à disposition un salarié à temps partiel.

## Définir les indicateurs de l'évaluation

*Chaque fois que c'est possible, décliner tous les indicateurs par sexe.*

### exemple

Le porteur de projet décline tous les indicateurs par sexe :

- décompte de stagiaires
- profil de stagiaires à l'entrée
- taux de réussite...

*Penser à inclure des indicateurs spécifiques qui permettront d'évaluer l'impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes.*

### exemple

Dynamiques-Cité Formation met en place un certain nombre d'indicateurs spécifiques :

- évolution du nombre de femmes bénéficiaires, action par action
- nombre d'intervenant-es formé-es à l'égalité des chances femmes-hommes
- nombre d'actions spécifiques en faveur de l'égalité des chances femmes-hommes
- nombre d'actions transversales en faveur de l'égalité des chances femmes-hommes
- taux de satisfaction des bénéficiaires par rapport aux actions spécifiques ou transversales en faveur de l'égalité des chances femmes-hommes...

## Suivi

*Dans l'ordre du jour des comités de suivi/pilotage du projet, inclure systématiquement la question de l'égalité des chances femmes-hommes pour voir comment elle évolue concrètement dans les actions que vous mettez en œuvre. Vérifier que les activités prévues dans ce domaine ont bien été réalisées : dans le cas contraire, identifier les freins et penser à une stratégie pour les dépasser.*

### exemple

Madame Hami réunit tous les acteurs impliqués dans le projet (intervenant-es, partenaires, co-financiers, représentant-es des bénéficiaires...) tous les 4 mois dans un comité de pilotage. A chaque fois, Monsieur Texier, le référent égalité des chances femmes-hommes, fait le point sur la réalisation et les avancées du projet en matière d'égalité des chances femmes-hommes, ce qui permet à chacun de donner son avis et de suggérer des améliorations.



## Capitalisation et diffusion/communication

*Identifier et formaliser les bonnes pratiques en terme d'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet.*

### exemple

Dès le démarrage du projet, Dynamiques-Cité Formation décide de constituer un groupe de travail dont la tâche consistera à capitaliser les bonnes pratiques développées dans le projet. L'un des 4 axes identifiés est l'égalité des chances femmes-hommes. Pour travailler sur cet axe, le groupe associe Monsieur Texier, le référent égalité femmes-hommes, et Monsieur Nguyen, l'universitaire expert de la question.

*Penser à inclure ces bonnes pratiques dans la communication menée afin d'informer plus largement sur les enseignements du projet.*

### exemple

Madame Hami prévoit de publier les résultats de ce groupe de travail dans la lettre semestrielle de la ville et sur le site internet de la structure.

## Bilan/évaluation

*Dans l'évaluation, examiner l'impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes : essayer de faire une distinction entre les résultats des actions spécifiquement dédiées à ce sujet et celles qui l'abordent de façon transversale. Vérifier si les objectifs fixés en terme d'égalité des chances femmes-hommes ont été atteints. Sinon, essayer d'identifier les obstacles et de réfléchir aux actions qui pourraient être mises en place pour les surpasser.*

### exemple

Grâce aux indicateurs spécifiques mis en place, le porteur de projet peut mesurer les effets du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes. Ils permettront de voir dans quelle mesure les objectifs initiaux du projet ont été atteints et notamment d'évaluer si plus de femmes ont pu accéder aux formations qualifiantes et à l'emploi.

## Pérennisation/transfert

*Réfléchir à comment les bonnes pratiques développées en terme d'égalité des chances femmes-hommes peuvent être pérennisées dans les activités habituelles menées par l'organisme.*

### exemple

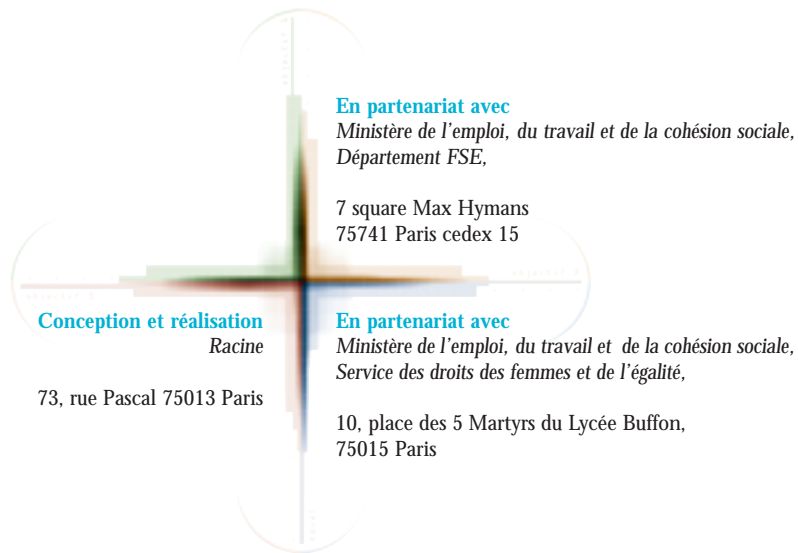
Le groupe de travail chargé de la capitalisation de l'égalité des chances femmes-hommes a entre autres comme mission d'intégrer les bonnes pratiques repérées dans le fonctionnement habituel de la structure. Grâce à ce travail, désormais :

- les horaires de toutes les formations seront adaptés aux contraintes familiales des bénéficiaires
- un accord de coopération est signé avec l'antenne locale du CIDF pour que celle-ci intervienne systématiquement sur les questions de recherche de garde d'enfants pour les stagiaires
- lors des entretiens préalables des stagiaires, la question de la mobilité sera abordée afin de prévenir tout problème éventuel à ce niveau. En cas de difficulté repérée, des solutions adaptées seront proposées aux stagiaires
- le référent égalité des chances femmes-hommes, Monsieur Texier, nommé pour la durée du projet, voit ses fonctions prolongées de façon permanente

*Elaborer une stratégie de transfert des enseignements en terme d'égalité des chances femmes-hommes vers d'autres acteurs, structures, territoires, etc.*

### exemple

- Dynamiques-Cité Formation établit un plan de diffusion des produits issus de la capitalisation (articles dans la revue de la ville, site internet...) auprès des différents réseaux potentiellement intéressés par son approche en terme d'égalité des chances femmes-hommes : organismes similaires sur d'autres territoires, autres organismes de formation sur le même territoire, partenaires institutionnels...
- A travers le réseau de l'universitaire, Monsieur Nguyen, qui a apporté son appui au projet, Madame Hami et/ou Monsieur Texier sont invités à intervenir dans des colloques, séminaires, conférences... dans lesquels ils font part de leur expérience et des méthodes mises en œuvre pour favoriser l'égalité des chances femmes-hommes.



COMMISSION EUROPÉENNE  
 Fonds social européen