

**ANNEXE 3 - GRILLES D’AUTO-DIAGNOSTIC ET NOTICE**

**La colonne relative à la notation est réservée au service instructeur.**

**Partie 1 : Egalité femme-homme**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Questions** | **Réponses** | **Note** |
| **Structure** | | **/4** |
| 1. Quel est le secteur d’activité de votre structure ? |  |  |
| 1. Quelle est la répartition de l’emploi par sexe au niveau de votre structure ? | ….. % de femmes  ….. % d’hommes |  |
| 1. Quelle est le poste le plus élevé occupé par une femme au sein de votre structure ? | ☐ Direction générale  ☐ Cadre dirigeant  ☐ Cadre  ☐ Autre: …………………………….. | / 2 |
| 1. Quelle est la part des femmes cadres au sein de votre structure ? | ☐ Plus de 50 %  ☐ Entre 25 et 50 %  ☐ Entre 10 et 25 %  ☐ Moins de 10 % |
| 1. Y-a-t-il, à poste et temps de travail équivalents, une différence de salaire entre un homme et une femme ? Si oui, dans quelle proportion ? (en %) |  |
| 1. Votre structure met-elle en place des facilités permettant à ses employés de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée ?   Si oui, lesquelles ?  *Exemples*   * *Mise en place du télétravail, proposition d’horaires de réunions adaptés,* * *Favoriser la mobilité dans les trajets domicile-travail (co-voiturage, ramassage en bus, mise à disposition de véhicules, PDE…)* * *Incitations aux congés paternités, temps partiel choisi, temps d’échanges sur la conciliation parentalité / carrière, etc..* * *Evolution des modes de gardes des enfants (recours au CESU pré-financé, conciergerie d’entreprise, etc…)* |  | /2 |
| **Montage du projet** | | **/4** |
| 1. Au total, quelle est la part des femmes parmi les personnes impliquées dans le projet (en ETP) ? | ☐ Plus de 50%  ☐ Entre 25 et 50%  ☐ Entre 10 et 25%  ☐ Moins de 10% | /1 |
| 1. Comment les femmes sont-elles été impliquées dans le projet ? | ☐ Direction/coordination  ☐ Montage du projet  ☐ Suivi et Mise en œuvre  ☐ Secrétariat | /1 |
| 1. Lors du montage du projet, avez-vous sollicité un accompagnement sur ce sujet (Délégation régionale aux droits des femmes et à l’égalité – DRDFE,…)   Si oui, quelles étaient leurs recommandations ? Lesquelles avez-vous prises en compte ? |  | /2 |
| **Projet** | | **/12** |
| Estimez-vous que votre projet intègre l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier à travers des actions destinées à : | Décrire ici la ou les action(s) proposée(s) : |  |
| 1. *Améliorer la situation des femmes en emploi et renforcer leur accès au marché de l’emploi*   **Permettre l’orientation et la formation des femmes vers des métiers considérés jusqu’alors « masculins » ou d’hommes vers des métiers considérés jusqu’alors comme « féminins »,**  *Exemples*   * *Visite d’entreprises, témoignages auprès d’élèves, des demandeurs d’emploi et des jeunes des missions locales, portes-ouvertes grand public, réalisation de films, vidéos, expositions…*   **Favoriser l’accès à la formation pour les femmes**  *Exemples*   * *e-learning, formation en inter-entreprises ou intra-entreprise, financement des frais de garde, choix d’organismes de formation locaux…* |  | /2           /2 |
| 1. *Améliorer les conditions de travail et l’articulation des temps de vie pour les femmes et les hommes*   Cf. exemples Question 6 ci-dessus – partie Structure |  | /2 |
| 1. *Communiquer autour du projet – sensibiliser les acteurs*   **Lutter contre les stéréotypes**  *Exemples : via le vocabulaire utilisé : agriculteurs/agricultrices, créateurs/créatrices d’entreprises , en proposant des témoignages d’hommes et femmes lors de visites en entreprises, sur les forums, du parrainage et du marrainage, des actions de sensibilisation du personnel, formation des tuteurs et tutrices…*  **Présenter aux participants au projet des actions en faveur de l’égalité femme-homme en entreprise, soit à partir du rapport de situation comparée s’il a été réalisé, ou d’un diagnostic sexué**  *Exemples : sensibilisation et formation de l’encadrement à l’égalité entre les femmes et les hommes, mise en place de commission ou sous-groupe de travail « égalité », mise en place d’actions correctives lors d’inégalités constatées…* |  | /2           /2 |
| 1. *Autres actions spécifiques sur l'égalité hommes/femmes portées par le projet* |  | /2 |
| Comment pouvez-vous suivre les actions que vous avez proposées ci-dessus et en rendre compte à l’issue du projet dans le rapport final ? |  |

**Partie 2 : Egalité des chances, non-discrimination**

|  |  |
| --- | --- |
| **Questions** | **Réponses** |
| **Structure** | |
| 1. Votre structure mène-t-elle des actions visant à réduire les discriminations et favoriser l’égalité des chances ?   Si oui, lesquelles ?  *Par exemple : mise en place du cv anonyme, promotion interne...* |  |
| 1. Avez-vous déjà initié une démarche de réflexion type « responsabilité sociale des entreprises[[1]](#footnote-1) » ? |  |
| 1. Votre structure emploie-t-elle des salariés en contrats aidés (dispositifs territorialisés, contrats d’insertion…)?   Si oui quelle est la part d’emplois concernés au sein de votre structure en % ? | ……….. % |
| 1. Avez-vous prévu une sensibilisation du personnel de votre structure à l’égalité des chances  et à la non-discrimination ? |  |
| **Projet** | |
| 1. Votre projet comporte-t-il des actions particulières visant les publics défavorisés parmi le public touché (lieux, tarifs, services, accès…) ? |  |
| 1. Votre projet a-t-il un impact sur l’emploi de publics défavorisés?   Si oui à travers :   * + Le recrutement de personnes en insertion ?   + Le recrutement de personnes éloignées de l’emploi ? (chômeurs longue durée, etc.) | ☐Non ☐Oui : …….. ETP  ☐Non ☐Oui : …….. ETP |
| 1. Avez-vous mis en place d’autres actions spécifiques permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination (handicap, sexe, origine ethnique, religion ou croyance, âge ou orientation sexuelle…) ? |  |

**Partie 3 : Environnement**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Questions** | **Réponses** | **Note** |
| **Structure** | | **/4** |
| 1. Avez-vous déjà initié une démarche générale en faveur de l’environnement (certification écolabel ou équivalent, agenda 21…) ?   Si oui, laquelle ou lesquelles ? |  | /2 |
| 1. Avez-vous déjà initié une démarche particulière dans un domaine spécifique (réduction des consommations et des déchets - eau, gaz, électricité, ordures, papiers…) ? |  | /1 |
| 1. Part des déplacements domicile-travail hors voiture individuelle (covoiturage, transports en commun, vélo, marche…) parmi les personnes travaillant dans la structure : | ………… % | /1 |
| **Montage du projet** | | **/4** |
| 1. Lors du montage de votre projet, comment avez-vous pris en compte la préservation de l’environnement ? |  | /2 |
| 1. Lors du montage du projet, avez-vous sollicité un accompagnement sur ce sujet (avis d’experts environnementaux, ADEME, DREAL, Agence de l’Eau RMC Espace Info Energie, Bureau d’étude,…) ?   Si oui, quelles étaient leurs recommandations ? Lesquelles avez-vous prises en compte ? |  | /2 |
| **Projet** | | **/12** |
| *Prise en compte des enjeux liés au changement climatique*  *Votre projet intègre-t-il les enjeux liés à l’atténuation du changement climatique?*   1. Réduction des déplacements ou limitation des approvisionnements 2. Réduction des consommations d’énergie fossile 3. Production d’énergie de source renouvelable   Si oui, de quelle manière ?  *exemples*   * *Diversification de la production énergétique renouvelable* * *Réalisation d’audits énergétiques non réglementaires dans les entreprises* * *Animation, de communication, de sensibilisation et de formation à l’efficacité énergétique des entreprises*   *Votre projet intègre-t-il les enjeux liés à l’adaptation au changement climatique et à la prévention des risques?*   1. Adaptation au changement climatique 2. Prévention des risques   Si oui, de quelle manière ?  *exemples*   * *Confortement ou reconstruction parasismique* * *Sensibilisation à la prévention du risque sismique* |  | /6 |
| *Votre projet intègre-t-il les enjeux liés à l’utilisation des ressources dans l’exécution du projet?*  *exemples*   * *Utilisation de matériaux durables* * *Compensation des effets intangibles sur l’environnement par des actions positives* * *Rationalisation du processus pour réduire les impacts (ex : réduction déchets, dématérialisation, etc.)* * *Durabilité des produits / services / livrables)*   Si oui, de quelle manière ? |  | /1.5 |
| * *Votre projet donne-t-il l’opportunité de communiquer sur l’environnement ?*  1. Projet en lien avec le patrimoine naturel et le tourisme 2. Sensibilisation des utilisateurs de locaux   Si oui, de quelle manière ? |  | /4  Soit :  /2  /2 |
| Comment pouvez-vous suivre les actions que vous avez proposées ci-dessus et en rendre compte à l’issue du projet dans le rapport final ? |  | /2 |
|  |  |  |

**11.1 Développement durable**

Description des actions spécifiques visant à prendre en compte les exigences en matière de protection de l’environnement, l’utilisation rationnelle des ressources, l’atténuation du changement climatique et l’adaptation à celui-ci, la résilience aux catastrophes, ainsi que la prévention des risques et la gestion des risques lors du choix des opérations.

L’approche du programme en matière de développement durable s’inscrit dans le cadre règlementaire suivant :

* règlement (UE) n°1303/2013 qui stipule (article 8) que « les objectifs des fonds ESI sont poursuivis en conformité avec le principe de développement durable et avec la promotion par l'Union des objectifs de préservation, de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement inscrits à l'article 11 et à l'article 191, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en tenant compte du principe du "pollueur-payeur". »
* règlement (UE) n°1301/2013 qui stipule (article 7) que « le FEDER soutient, dans le cadre de programmes opérationnels, le développement urbain durable au moyen de stratégies qui prévoient des actions intégrées destinées à faire face aux défis économiques, environnementaux, climatiques, démographiques et sociaux que rencontrent les zones urbaines, tout en tenant compte de la nécessité de promouvoir les liens entre les milieux urbains et ruraux ». Conformément à l’alinéa 2, le développement urbain durable sera soutenu en Guadeloupe l'aide des investissements territoriaux intégrés visés à l'article 36 du règlement (UE) n°1303/2013 (cf. section 4 du présent programme). Conforment à l’alinéa 4, au moins 5% des ressources du FEDER est ainsi consacré au développement urbain durable.
* règlement (UE) n°1304/2013 qui stipule (article 2) que le FSE facilite l'adaptation des travailleurs « aux mutations industrielles et aux changements que le développement durable imposent au système de production».

L’approche développée dans le cadre du programme tient compte de plusieurs enjeux spécifiques au territoire et que l’on peut hiérarchiser de la sorte :

* 1. Assurer la satisfaction quantitative des usages en préservant la ressource
  2. Réduire les rejets et mettre aux normes l’assainissement
  3. Atteindre l’objectif du Grenelle de gestion intégrée des déchets à l’horizon 2020
  4. Maîtriser la demande en énergie
  5. Maîtriser les impacts liés aux transports
  6. Maintenir la qualité écologique et la continuité des milieux
  7. Réduire la forte vulnérabilité de la Guadeloupe aux risques naturels
  8. Favoriser l’autonomie énergétique en développant des modes de production durables
  9. Développer le recyclage et la valorisation économique des déchets
  10. Promouvoir un habitat durable et harmonieux
  11. Protéger le littoral
  12. Protéger les zones humides
  13. Se prémunir contre les risques liés aux inondations
  14. Sensibiliser à la protection de l’environnement
  15. Protéger les paysages et le patrimoine
  16. Développer un tourisme responsable et durable

De manière générale, la prise en compte de ces enjeux dans le cadre du PO Guadeloupe 2014-2020 repose sur les éléments suivants :

* une approche directe et spécifique qui consiste à développer des actions ciblées en vue de promouvoir un développement durable du territoire ; cela concerne :
  + **l’axe prioritaire 2** qui vise à soutenir la transition vers une économie à faible teneur en carbone par le développement des énergies renouvelables et la maitrise des dépenses énergétiques (OT4) ;
  + **l’axe prioritaire 3** qui vise à promouvoir l’adaptation au changement climatique et la prévention des risques (OT5) ;
  + **l’axe prioritaire 4** qui vise à protéger et valoriser l’environnement et le patrimoine culturel, en intervenant notamment au niveau des infrastructures de base en matière de gestion de l’eau, de l’assainissement et des déchets (OT6).
* une approche indirecte et transversale qui consiste à identifier et prendre en compte systématiquement les enjeux régionaux en matière de développement durable (ex : critères d’éco-conditionnalité) ; cela concerne plus spécifiquement :
  + **l’axe prioritaire 1** qui vise à conforter l’engagement de la Guadeloupe en faveur de la recherche et de l’innovation et de la compétitivité des entreprises (OT1 et OT3), et plus particulièrement l’OS5 en faveur de la compétitivité des entreprises ;
  + **l’axe prioritaire 6** qui vise à améliorer l’accessibilité externe et interne du territoire (OT7).
  + **l’axe prioritaire 7** qui vise à promouvoir le développement urbain (OT9).

De manière plus spécifique, le programme soutiendra un certain nombre d’actions ayant des incidences positives dans les différentes dimensions du développement durable. Le tableau ci-après rappelle les principales actions envisagées en la matière.

Le programme visera également à maitriser les incidences négatives pour l’environnement de certaines opérations néanmoins nécessaires à travers la définition de principes directeurs de sélection des opérations.

Pour finir, l’évaluation stratégique environnementale (ESE) du programme « a permis de mettre en avant la prise en compte de manière satisfaisante des enjeux environnementaux jugés prioritaires ».

La mise en œuvre du programme tiendra néanmoins compte des recommandations de l’ESE :

* intégration de l’Evaluation stratégique environnementale au sein du plan d’évaluation global du PO ;
* réalisation d’un bilan annuel de l’avancement de la mise en œuvre du dispositif d’Evaluation environnementale intégré au sein du bilan annuel du PO ;
* intégration systématique d’un critère d’éco-conditionnalité pour l’ensemble des mesures.

**11.2 Égalité des chances et non-discrimination**

Description des actions spécifiques visant à encourager l’égalité des chances et à prévenir la 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, la conception et la mise en œuvre du programme opérationnel, et notamment en ce qui concerne l’accès au financement, en tenant compte des besoins des différents groupes cibles exposés à la discrimination et en particulier des exigences à respecter en vue de garantir l’accessibilité pour les personnes handicapées.

Cette priorité transversale renvoie globalement d’une part à la qualité du système éducatif guadeloupéen ainsi qu’à la nature de son offre de formation (enseignement supérieur, formation professionnelle et continue), et d’autre part aux questions d’inclusion sociale, de cohésion territoriale et d’accès aux équipements de base (eau potable, logements, équipements et services publics, établissements scolaires, TIC, culture). Les actions relatives à l’inclusion ainsi qu’à la lutte contre l’illettrisme et le décrochage scolaire sont plus directement couvertes par le PO FSE-Etat qui intervient en étroite complémentarité sur le PO FEDER-FSE.

Un certain nombre d’actions soutenues par le FEDER et précisées au travers des axes prioritaires 4 (PI 2a et 2b) et 5 (PI 9b) relatifs au développement urbain visent à atténuer les disparités socio-spatiales observées sur le territoire guadeloupéen et à encourager le développement de zones géographiques caractérisées par des conditions de vie difficiles (centres bourgs délaissés, quartier d’habitat collectif datant des années 60 à 80, des situations d’enclavement (iles du Sud).

Le soutien du FSE dans le cadre de l’axe prioritaire 7 concoure également à la promotion de l’égalité des chances pour les publics jeunes fragilisés, au travers de la promotion de la mobilité (professionnelle et géographique) ainsi que d’actions de prévention du décrochage scolaire (notamment post bac) et de mise à niveau pour les jeunes actifs ou les demandeurs d’emploi.

Le tableau, ci-après, décrit de manière indicative comment sera mis en œuvre le principe horizontal de l’égalité des chances et la non-discrimination.

**11.3 Égalité entre les hommes et les femmes**

Description de la contribution du programme opérationnel à la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes et, s’il y a lieu, des modalités visant à garantir l’intégration de la dimension de genre au niveau du programme opérationnel et des opérations.

L’égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour l’Union européenne. Le Pacte européen pour l’égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020), fait le lien entre la stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, et la Stratégie Europe 2020. Le Conseil demande que des mesures soient prises d’une part, pour «combler les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail », et d’autre part, pour « promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée».

En Guadeloupe certaines évolutions récentes sont encourageantes : les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail et leur niveau de formation et d’éducation dépasse maintenant celui des hommes dans les nouvelles générations.

Pour autant des disparités persistent entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines : les femmes demeurent surreprésentées dans les emplois moins bien rémunérés et sous-représentées dans les postes à responsabilité. La maternité bride les taux d’emploi féminins et les femmes consacrent toujours plus d’heures aux travaux domestiques non rémunérés que les hommes.

* Au niveau de l’emploi, si les femmes actives sont plus nombreuses que les hommes actifs, elles présentent un taux d’activité bien inférieur à celui des hommes (49,3% versus 55%). L’écart en termes de taux d’emploi entre les femmes et les hommes en Guadeloupe est de 10 points : le taux d’emploi des femmes (20-64 ans) s’élève à 50,5% en 2012 (contre 62,3% au sein de l’UE-28) et celui des hommes à 60,4%. En France cet écart est de 8,9 points (59,7 % pour les femmes et 68,1 % pour les hommes).
* Bien qu’elles affichent un niveau de formation initiale en moyenne supérieur à celui des hommes, leur part dans les embauches ne cesse de diminuer significativement (de 4,9 points en 2010). Le taux de chômage féminin demeure élevé (25,8% versus 19,1%) et les conditions de travail parfois difficiles (16,2% des femmes déclarent ne pas être en bonne santé du fait du travail) semblent les pousser à rechercher de nouvelles voies telles que la création d’entreprise ou la formation professionnelle (elles représentent 37% des créateurs d’entreprises et 54% des formations professionnelles). Les femmes en Guadeloupe sont en moyenne nettement moins bien rémunérées que les hommes (environ 14% de moins) mais l’écart est plus faible que celui constaté en métropole. Des inégalités sont également relevées concernant la formation professionnelle, avec notamment une sous-représentation des femmes dans les filières technologiques et industrielles, filières structurantes de l'économie régionale et une surreprésentation dans les filières tertiaires.
* En addition, les femmes créatrices font face à d’importantes difficultés d’accès au système bancaire (prêt à la création) et, malgré la présence du FGIF et de dispositifs d’aide à la création d’entreprises, elles sont souvent contraintes d’avoir recours à des apports personnels pour lancer leur activité.
* Enfin, les violences faites aux femmes représentent un véritable fléau dans la société guadeloupéenne. La Région Guadeloupe a signé le 18 juin 2013, un protocole avec les services de l’Etat, les organismes sociaux, les établissements publics et les associations afin de lutter contre les violences faites aux femmes. La Région Guadeloupe doit poursuivre l’accompagnement des associations qui aident les familles en difficultés (crèches, soutiens scolaires…)

L’atteinte des objectifs de la stratégie Europe 2020 nécessite de faire appel plus largement et plus efficacement au potentiel des femmes et à leur réservoir de talents et de compétences.

L’Union européenne retient une double démarche :

* une démarche ciblée qui consiste à mettre œuvre des mesures spécifiques, temporaires prises au seul bénéfice d’un groupe (les femmes) afin de remédier aux inégalités de fait dont le groupe fait l’objet.

Ainsi, des « mesures temporaires » peuvent être « prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes » (article L.1142-4 du code du travail).

* une démarche transversale qui consiste en ce que toutes les actions intègrent systématiquement l’égalité entre les femmes et les hommes ; il s’agit de prendre en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes lors du lancement et de la mise en œuvre de toutes actions.

Au vu de ces constats, et en complémentarité avec le PO FSE-Etat, le PO FEDER-FSE Région contribuera à promouvoir l’égalité femmes-hommes en Guadeloupe en soutenant des actions visant à répondre aux enjeux suivants :

* La promotion de l’égalité femmes-hommes dans le système éducatif et l’appareil de formation, et plus largement le renforcement de la place des femmes dans les processus décisionnels et les postes à responsabilité
* Les jeunes femmes n’investissent pas suffisamment les filières porteuses d’emploi et d’évolution de carrière, ni les filières techniques et scientifiques et subissent un déclassement à l’embauche. Le renforcement de la place des femmes dans ces filières passe notamment par la création et/ou la structuration d’un service public de l’orientation sensibilisé à ces questions,
* L’amélioration du cadre de vie et la conciliation vie privée-vie professionnelle
* L’articulation des temps de vie est un préalable à l’accès des femmes au marché du travail et à l’amélioration de leur situation en emploi.

1. RSE : <https://e-rse.net/definitions/definition-developpement-durable/#gs.OWx2wK0> [↑](#footnote-ref-1)