

UNION EUROPÉENNE  
UNANIEZH EUROPA



**L'Europe s'engage  
en Bretagne** / Avec les Fonds européens  
structurels et d'investissement

# GUIDE

## DES BONNES PRATIQUES

en termes de développement  
durable et d'égalité

*"Les principes horizontaux"  
applicables aux projets cofinancés  
par les fonds européens pour 2014-2020*



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BRETAGNE

# Introduction



## TROIS PRINCIPES A PRENDRE EN COMPTE

---

Les règlements européens posent trois principes dits "horizontaux" qui doivent être pris en compte par la programmation 2014-2020 des fonds européens :

- ◆ **la dimension environnementale du développement durable**
- ◆ **l'égalité entre les femmes et les hommes**
- ◆ **l'égalité des chances et la non-discrimination**

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

- ◆ promouvoir les exigences en matière de protection environnementale et d'utilisation rationnelle des ressources
- ◆ prendre en compte et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes
- ◆ 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.

Afin de rendre effective la promotion et la mise en œuvre de ces trois principes, la Région Bretagne les a intégrés dès la phase d'élaboration des Programmes européens dont elle est Autorité de gestion pour la période 2014-2020.

Pour vous accompagner dans leur prise en compte et leur valorisation au cœur de vos projets, en votre qualité de bénéficiaire de fonds européens en Bretagne, la Région vous propose ce guide pratique. Il peut vous servir de base pour la rédaction des sections du formulaire de demande de subvention relatives au respect de ces principes horizontaux.

Vous y trouverez notamment des exemples de bonnes pratiques menées par des porteurs de projets qui ont particulièrement veillé à l'intégration des 3 principes.

Notez que les actions mises en place en interne au sein de votre structure peuvent également être valorisées comme contribuant à ces principes horizontaux.

Ce guide a été élaboré par la Direction des affaires européennes et internationales en s'appuyant sur les composantes de l'outil «PADUS » (durable en breton) mis en place par la Région Bretagne. PADUS a été créé pour aborder les politiques régionales, dans toute leur diversité, au regard des piliers du développement durable (sociétal, environnemental, économique et démocratique).

# Constats



## DE QUOI PARLE T-ON ? OÙ EN EST-ON ? POURQUOI AGIR ?

---

- ◆ **La protection de l'environnement est devenue une préoccupation majeure depuis la fin des années 1980. La qualité de notre environnement détermine notre qualité de vie et préfigure la qualité de vie des générations futures.**

Pour conserver cette qualité de vie, des solutions pour réduire les risques liés au changement climatique et l'impact du réchauffement climatique doivent être trouvées.

La préservation des ressources naturelles et de la biodiversité constitue un préalable à un modèle de développement durable. Elles contribuent ainsi à la qualité de l'environnement de vie. Il convient d'accompagner et de soutenir cette démarche environnementale au travers des projets financés par des fonds européens.

- ◆ **Les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent mais l'égalité n'est pas encore atteinte.**

En moyenne, les Européennes vivent 82,6 années et les Européens 76,7 années. Sept années séparent les femmes et les hommes en France et en Roumanie, quatre années en Suède ou encore au Royaume-Uni. Dans la plupart des pays européens, le taux de personnes ayant un niveau d'études supérieur est plus élevé pour les femmes que pour les hommes. 24,8 % des Européennes ont un niveau d'études supérieur, contre 22,4 % des Européens.

Le taux de pauvreté des femmes est plus élevé que celui des hommes : 10,6 % des Européennes vivent sous le seuil de pauvreté contre 10 % des européens. Les taux de chômage des femmes et des hommes en Europe sont à peu près équivalents – respectivement 9,9 et 9,7 %.

Les Européennes gagnaient en moyenne 16,9 % de moins que les Européens en 2009, si l'on compare les taux de salaire horaire. Il convient de trouver des solutions pour pallier ces inégalités.

- ◆ **La lutte contre les discriminations est une préoccupation récente. Pendant longtemps, on a cru qu'il suffisait d'affirmer l'égalité comme principe fondateur du vivre-ensemble pour que l'égalité soit réelle.**

Dans les faits, les personnes handicapées sont tenues éloignées de l'emploi et des responsabilités, indépendamment de leurs capacités à exercer un emploi ou une responsabilité : si la loi fixe depuis 1987 un quota de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés et dans les administrations publiques, force est de constater que nous n'en sommes toujours qu'aux environs de 2,7 %.

La Halde (1) avait montré (étude ASDO, 2006) qu'une femme seule avec enfants avait trois fois moins de chances et une personne issue de la diversité neuf fois moins de chances d'obtenir la visite d'un logement à louer que le candidat de référence (homme blanc) à revenu et garanties identiques. Il convient de se mobiliser pour lutter contre les discriminations de manière générale, en proposant des solutions concrètes dans les projets financés par des fonds européens.

(1) La Halde - Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, a été remplacée en 2011 par le « Défenseur des droits ».

# La dimension horizontale du développement durable



## COMMENT AGIR ? RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES

- ◆ **De quelle manière votre structure prend-t-elle en compte en interne les questions liées à l'environnement ?**
  - Avez-vous déjà initié une démarche générale en faveur de l'environnement (certification écolabel ou équivalent) ?  
Si oui, laquelle ou lesquelles ?
  - Avez-vous déjà initié une démarche particulière dans un domaine spécifique (réduction des consommations et des déchets, eau, gaz, électricité, papiers, parc de véhicules professionnels, protection de la biodiversité et des ressources naturelles...) ?
  - Favorisez-vous les alternatives à la voiture individuelle (covoiturage, transports en commun, vélo...) pour les personnes travaillant dans votre structure ?
- ◆ **Avez-vous pris en compte la préservation de l'environnement lors du montage de votre projet ?**
  - Comment vous êtes-vous renseignés sur la question de l'environnement (documentation, site internet, rendez-vous avec un spécialiste du sujet...) ?
  - Comment avez-vous pris en compte la préservation de l'environnement ?
  - Avez-vous identifié les questions environnementales spécifiques à votre secteur d'activité ?
- ◆ **Les actions de votre projet intègrent-elles la dimension environnementale du développement durable ?**
  - Votre projet contribue-t-il directement à la protection de l'environnement (réduction des émissions de gaz à effet de serre, protection de la biodiversité et du patrimoine naturel, préservation des ressources...) ou prend-t-il en compte ces enjeux ?
  - Votre projet contribue-t-il à faire connaître la dimension environnementale du développement durable ? Prévoit-il des actions de sensibilisation au développement durable ? Si oui, de quelle manière ?
  - Comment pouvez-vous suivre vos actions en matière de protection de l'environnement ? Comment envisagez-vous de les restituer à l'issue de votre projet dans le rapport final ?

## Exemples de bonnes pratiques



### En interne, chez le porteur de projet

- Les déplacements et les consommations d'énergie sont limités au maximum.
- Les circuits courts sont favorisés pour tous types d'approvisionnements.

### En externe, dans le cadre du projet

- Le projet favorise les transports alternatifs.
- 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.
- Le projet préserve ou valorise le patrimoine naturel.

# L'égalité entre les femmes et les hommes



## COMMENT AGIR ? RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES

- ◆ **De quelle manière votre structure prend-t-elle en compte en interne le principe de l'égalité femmes-hommes ?**
  - Mesurez-vous les répartitions en matière d'emploi et de fonction par sexe (% de femmes, % d'hommes) au sein de votre structure ? Les statistiques au sein de votre structure sont-elles sexuées (ex : répartitions en matière d'emploi et de fonction par sexe (% de femmes, % d'hommes) ?
  - Avez-vous mis en place des démarches favorisant l'égalité femmes-hommes au sein de la politique Ressources Humaines de votre structure ?
  - Avez-vous prévu un temps de travail dédié à une sensibilisation du personnel de votre structure à l'égalité femmes-hommes ?
- ◆ **Votre projet intègre-t-il le principe de l'égalité femmes-hommes ?**
  - Votre projet contribue-t-il directement à favoriser ou valoriser l'égalité hommes-femmes, à lutter contre les stéréotypes ou à sensibiliser sur cette question ? Quelles sont les actions déployées dans ce cadre dans votre projet ? Comment prévoyez-vous de suivre ces actions ?
  - Si votre projet ne valorise pas directement ce principe, mesurez-vous ou avez-vous prévu de mesurer le ratio femmes-hommes pour les actions menées au sein de votre projet ? A quel moment de la vie de votre projet ?
  - Veillez-vous à avoir une représentation sexuée équilibrée dans les outils de communication de votre projet ?
  - Comment envisagez-vous d'en rendre compte à l'issue du projet dans le rapport final ?

### Exemples de bonnes pratiques



#### En interne, chez le porteur de projet

- Un manuel des idées reçues sur les relations femme-homme est rédigé en interne.
- Une communication visuelle sur « la deuxième journée de travail » de nombreux parents est élaborée.
- Un guide pratique sur l'égalité femmes-hommes est proposé rédigé.
- Une revue annuelle des talents par la DRH où les hommes et les femmes sont autant représentés est mise en place par la RDH.

#### En externe, dans le cadre du projet

- L'ensemble des actions du projet sont ouvertes aux femmes et aux hommes.
- L'implication des femmes dans des activités « traditionnellement » réservées aux hommes est favorisée.
- Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du projet est étudié et comparé au nombre total de bénéficiaires potentiels.
- Les affiches ou plaquettes du projet présentent une répartition équitable entre les femmes et les hommes. Elles valorisent par exemple les femmes dans des métiers souvent représentés comme plutôt masculins.

# L'égalité des chances et de la non-discrimination



## COMMENT AGIR ? RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES

### ◆ De quelle manière votre structure prend-t-elle en compte en interne le principe de l'égalité des chances et de la non discrimination ?

- Votre structure mène-t-elle des actions visant à réduire les discriminations et favoriser l'égalité des chances ? Si oui, lesquelles ?
- 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 % ?
- Avez-vous déjà engagé une réflexion de type « responsabilité sociale des entreprises » ?
- Le respect du principe de l'égalité des chances et de la non-discrimination est-il un critère de sélection de vos fournisseurs ?
- Avez-vous prévu un temps de travail dédié à une sensibilisation du personnel de votre structure à l'égalité des chances et à la non-discrimination ?

### ◆ Votre projet respecte-t-il le principe d'égalité des chances et de non discrimination ?

- Votre projet intègre-t-il des moyens de connaissance et de mesure de la discrimination, des inégalités, du niveau de mixité ?
- Votre projet comporte-t-il des actions particulières visant les publics défavorisés parmi le public cible (lieux, tarifs, services, accès...) ?
- Votre projet a-t-il un impact sur l'emploi de publics défavorisés (exemple : le recrutement de personnes en insertion ou le recrutement de personnes éloignées de l'emploi) ?
- Votre projet favorise-t-il la mixité sociale ?
- Avez-vous mis en place d'autres actions spécifiques permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination (handicap, genre, origine ethnique, religion ou croyance, âge ou orientation sexuelle...) ?

## Exemples de bonnes pratiques

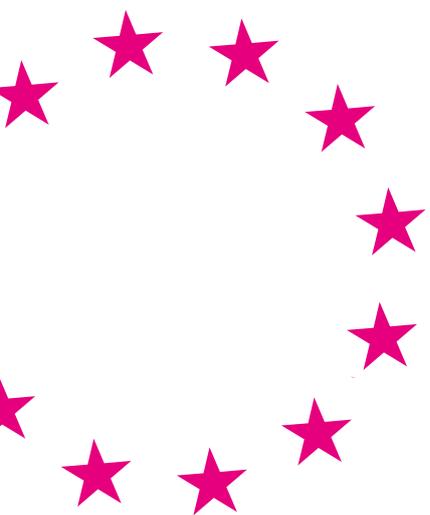


### En interne, chez le porteur de projet

- Le CV anonyme a été mis en place par le porteur de projet.
- Le porteur du projet a réfléchi à la participation potentielle de personnes handicapées aux différentes actions du projet, en expliquant les modalités dans sa candidature et en décrivant les mesures d'accessibilité prévues.
- L'expérience de l'équipe et son expertise en matière de handicap et d'accessibilité sont décrites dans le formulaire de demande de subvention.
- Le promoteur de projet fournit des exemples qui illustrent son expérience et ses résultats en matière de handicap et d'accessibilité.
- Le porteur du projet a réfléchi à l'accessibilité des lieux de réunions.

### En externe, dans le cadre du projet

- Un rappel systématique auprès des fournisseurs de l'attachement du porteur de projet aux valeurs d'égalité et de non discrimination est effectué.



CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE  
283 avenue du Général Patton – CS 21101 – 35711 Rennes cedex 7  
Tél. : 02 99 27 10 10 | [www.bretagne.bzh](http://www.bretagne.bzh)



PRÉFECTURE DE LA RÉGION BRETAGNE  
3 avenue de la Préfecture – 35 026 Rennes cedex 9  
Tél. : 0 821 80 30 35 | [www.bretagne.pref.gouv.fr](http://www.bretagne.pref.gouv.fr)