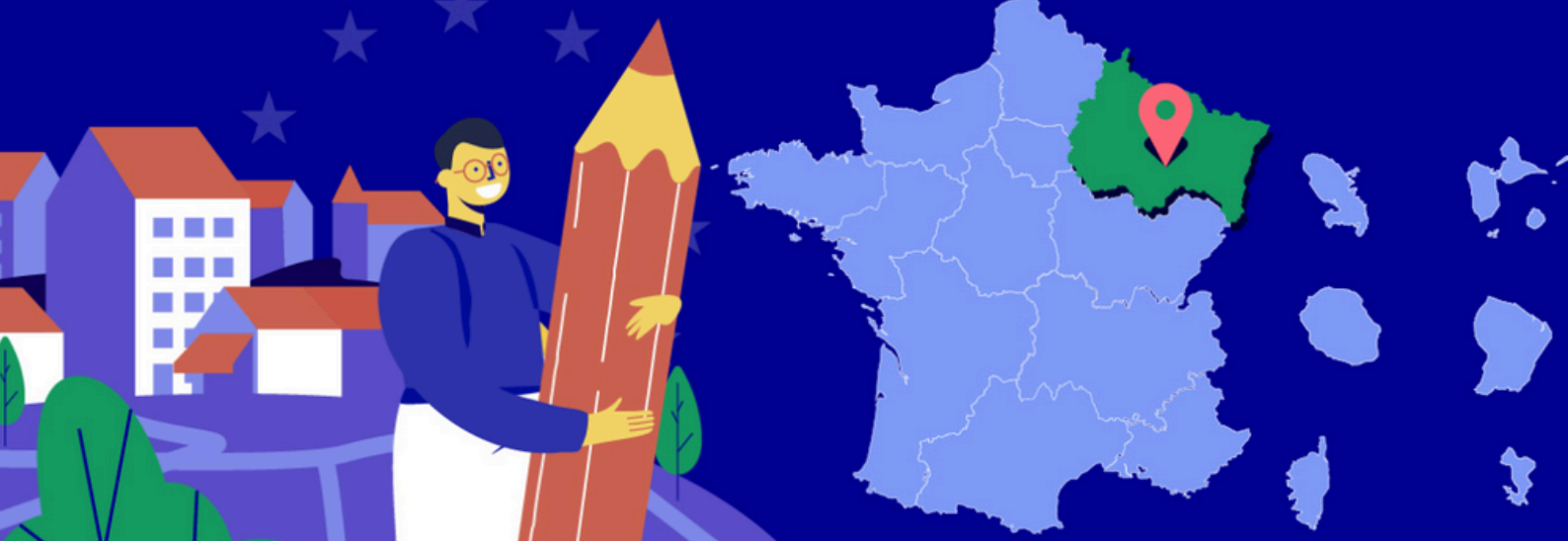


GUIDE DES PRINCIPES HORIZONTAUX

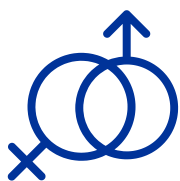
*Programme national FSE+
"Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences"
2021-2027*

*Programme national pour le Fonds de transition juste
(FTJ) 2021-2027*



DÉFINITION DES PRINCIPES HORIZONTAUX

La Stratégie de l'Union européenne pour la période 2021/2027, dans la continuité de la programmation précédente, soutient le développement d'une « Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée, plus sociale et plus proche des citoyens ». Sa mise en œuvre est fondée sur les principes horizontaux définis par le Traité sur l'Union européenne du 26 octobre 2012, notamment :



L'Égalité hommes-femmes et la dimension de genre



La non-discrimination



L'accessibilité aux personnes en situation de handicap

Conformément à l'article 9 du règlement cadre n° 2021/1060, les bénéficiaires des programmes européens doivent respecter les droits fondamentaux et intégrer ces principes dans les projets soumis et financés par les fonds européens de la manière suivante :

-**Directe** : il s'agit de l'objet même du projet ou de l'un de ses objets

-**Indirecte** : Il ne s'agit pas du cœur du projet, mais son contexte général et/ou la structure y concourt.

Quelques bonnes pratiques



- Campagne de sensibilisation sur la question de l'égalité femmes-hommes, incluant des ateliers, des conférences et des vidéos pédagogiques pour le personnel.
- Représentation équilibrée tant au sein de la structure que dans le cadre du projet (par exemple : l'équipe est composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes).
- Ouverture de l'ensemble des actions du projet aux femmes et aux hommes.
- Analyse du nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du projet, comparé au nombre total de bénéficiaires potentiels.
- Actions visant à promouvoir la mixité des métiers.
- Actions visant à lutter contre les freins rencontrés par les femmes dans leur parcours d'orientation, de formation, et de recherche d'emploi.



Exemples de justificatifs à fournir

- ★ Charte d'égalité femmes-hommes ou politique interne sur l'égalité des genres.
- ★ Comptes rendus de formations ou d'ateliers organisés pour le personnel sur l'égalité femmes-hommes.
- ★ Rapports de suivi sur les salaires et la répartition des responsabilités hommes-femmes dans la structure.
- ★ Organigramme/tableaux de répartition des hommes et des femmes dans les différentes équipes ou projets.
- ★ Copies de brochures, d'affiches ou d'autres supports de sensibilisation qui abordent les stéréotypes de genre et promeuvent l'égalité.



Quelques bonnes pratiques

- Formations et sensibilisations sur la lutte contre les discriminations, l'inclusion et la diversité, y compris des webinaires.
- Mise en place d'événements culturels et sociaux permettant aux employés de partager leurs expériences, de découvrir d'autres cultures et traditions, et de renforcer les liens au sein de l'équipe.
- Présence d'un article dans le Règlement intérieur de la structure faisant état du principe de non-discrimination.
- Organisation de groupes de discussion, de forums ou de clubs dédiés à la diversité, pour permettre aux employés d'échanger sur leurs expériences et difficultés liées à la discrimination, et de proposer des solutions collectives.
- Mise en place d'actions spécifiques à destination des publics les plus discriminés (par exemple, les jeunes résidant dans des QPV).
- Facilitation de l'embauche de publics très éloignés de l'emploi.



Exemples de justificatifs à fournir

- ★ Signature du Contrat d'engagement républicain (CER).
- ★ Article dans le Règlement intérieur de la structure faisant état du principe de non-discrimination.
- ★ Supports de formation/ webinaire/atelier: ordre du jour, nom d'intervenants, programme détaillé de l'événement, supports de communication.
- ★ Charte de non-discrimination ou politique anti-discrimination de l'organisation.
- ★ Rapports sur la diversité dans les recrutements, les promotions et les licenciements.



Quelques bonnes pratiques

- Mise en place d'un référent handicap dans l'équipe du projet pour garantir que les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap soient pris en compte à chaque étape.
- Accessibilité des supports de communication (site internet, brochures, etc.) pour les personnes handicapées, y compris celles ayant des troubles visuels ou auditifs (ex. : version texte, sous-titrage des vidéos).
- Collaboration avec des associations spécialisées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Aménagement des locaux pour faciliter l'accès aux personnes en situation de handicap (rampe d'accès, ascenseurs adaptés, signalétique accessible, etc.).
- Sensibilisation du personnel à l'accueil des personnes handicapées et à la prise en charge de leurs besoins spécifiques.
- Embauche de travailleurs handicapés et adaptation de leurs conditions de travail, notamment par la fourniture de logiciels spécifiques ou d'équipements ergonomiques.



Exemples de justificatifs à fournir

- ★ Photo de l'entrée du site pour prouver l'accessibilité aux PMR.
- ★ Plans d'accessibilité des locaux (plans d'aménagement des espaces pour l'accessibilité des personnes handicapées).
- ★ Exemples de supports accessibles.
- ★ Document attestant de la nomination d'un référent handicap, chargé de coordonner les actions liées à l'accessibilité.
- ★ Accord de partenariat (convention, contrat) avec des associations spécialisées dans le handicap.
- ★ Rapports sur les actions de sensibilisation et de formation sur l'accueil des personnes handicapées.



Principes horizontaux

1. Les États membres et la Commission veillent au respect des droits fondamentaux et à la conformité avec **la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** lors de la mise en œuvre des Fonds.

2. Les États membres et la Commission veillent à ce que **l'égalité entre les hommes et les femmes**, l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet.

3. Les États membres et la Commission prennent les mesures appropriées pour prévenir **toute discrimination** fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet. En particulier, l'accessibilité pour les personnes handicapées est prise en compte tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes.

4. Les objectifs des Fonds sont poursuivis conformément à l'objectif consistant à promouvoir le développement durable énoncé à l'article 11 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, compte tenu des objectifs de développement durable des Nations unies, de l'accord de Paris et du principe consistant à «ne pas causer de préjudice important».

Les objectifs des Fonds sont poursuivis dans le plein respect de l'acquis de l'Union dans le domaine de l'environnement.

[Règlement 2021/1060 EU](#) 